



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU

*Uuden edellä*

# MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ HELSINGIN VANKILASSA

---

Seitti, Kati

2011 Tikkurila

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Tikkurila

# MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ HELSINGIN VANKILASSA

Kati Seitti  
SRV09 / 0901412  
Opinnäytetyö  
Marraskuu, 2011

Kati Seitti

### Moniammatillinen yhteistyö Helsingin vankilassa

Vuosi	2011	Sivumäärä	74
-------	------	-----------	----

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Helsingin vankilan valvontahenkilökunnan ja kuntouttavaa työtä tekevän henkilökunnan moniammatillista yhteistyötä. Työn tarkoituksena on myös antaa tietoa siitä, miten rikosseuraamusalan lainsäädännön- ja organisaationmuutokset ovat vaikuttaneet tähän yhteistyöhön ja miten henkilökunta haluaisi tätä yhteistyötä kehittää.

Ammattiryhmien välistä moniammatillista yhteistyötä ei ole aiemmin tutkittu rikosseuraamusosalalla omana kokonaisuutenaan sekä kuntouttavaa työtä että valvontatyötä tekevien näkökulmasta. Moniammatillista yhteistyötä on aiemmin tutkittu lähinnä erilaisissa päihdekuntoutuksen kehittämiseen liittyvissä tutkimuksissa osana niitä. Moniammatillista yhteistyötä tuodaan esiin usein rikosseuraamusalaa koskevissa puheissa ja kirjoituksissa. Tämän työn tarkoitus on antaa tietoa millaisena moniammatillinen yhteistyö näyttäytyy Helsingin vankilassa. Uskon työn tuloksien olevan ainakin jossakin mitassa vietävissä myös muihin vankiloihin, jolloin opinnäytetyön tuloksia voidaan käyttää moniammatillisen työn kehittämisen välineenä.

Tämä opinnäytetyö on kvalitatiivinen tutkimus. Tutkimusaineisto on kerätty teemahaastattelujen avulla 23.2-9.3.2011 välisenä aikana. Aineistoa varten haastattelin viittä kuntouttavaa työtä tekevää ja viittä valvontahenkilökuntaan kuuluvaa, jotka kaikki työskentelivät Helsingin vankilassa joko kuntouttavilla osastoilla tai ohjelmatoiminnassa. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostuu moniammatillisesta yhteistyöstä, rikosseuraamusalan laki- ja organisaatiomuutoksista ja aiemmista alan tutkimuksista.

Saadut tulokset kertovat, että moniammatillinen yhteistyö näyttäytyy hyvin erilaisena erilaisissa yhteistyön muodoissa. Moniammatillista yhteistyötä ei rikosseuraamusosalalla ole aiemmin määritelty eri yhteistyömuodoissa riittävästi. Kuitenkin sen tarkempi määrittely on välttämätöntä, jotta sen eri muotoja voidaan hyödyntää alalla ja selkeyttää moniammatillisuuden eri muotoja. Perusosastoilla tehtävä yhteistyö sijoittui parhaimmillaan matalan tason moniammatilliseen yhteistyöhön. Kuntouttavilla osastoilla tehtävä yhteistyö sijoittui keskitason moniammatillisuuteen ja korkean tason moniammatillista yhteistyötä oli ohjelmatyössä tehtävä yhteistyö. Tulokset osoittivat myös, että rikosseuraamusalan laki- ja organisaatiomuutokset siirtyvät käytännöiksi hyvin hitaasti.

Avainsanat: moniammatillinen yhteistyö, vankila, kuntouttava työ, lainsäädäntö, kehitys

Kati Seitti

**Multi-professional cooperation in Helsinki Prison**

Year	2011	Pages	74
------	------	-------	----

The purpose of this thesis is to describe the multi-professional cooperation in Helsinki Prison between prison officers and rehabilitation staff. The purpose is also to provide information on how the changes in criminal sanctions legislation and organization have impacted this cooperation and how the staff would develop and improve it.

The multi-professional cooperation between different professional groups has not been studied in criminal sanctions field previously as a whole and from the perspective of the rehabilitation staff and prison guards. The multi-professional cooperation has been previously studied as part of different research projects in substance abuse rehabilitation development. The multi-professional cooperation is often highlighted in speeches and papers in criminal sanctions field. The purpose of this thesis is to provide information on how the multi-professional cooperation appears to be in the Helsinki Prison. I believe that the results of this thesis can be applied to other prisons to some degree, thus the results of this thesis can be used as means to develop multi-professional work.

This thesis is a qualitative study. The research material has been collected by carrying out theme interviews between February 23rd and March 9th 2011. I interviewed five persons doing rehabilitation work and five prison officers, who all worked in rehabilitation units or programs at Helsinki Prison. The theoretical framework consists of multi-professional cooperation, changes in criminal sanctions legislation and organization, and previous research done in this area.

The results of this study show that multi-professional cooperation appears to be very different in different forms of cooperation. In criminal sanctions field the multi-professional cooperation forms have not been sufficiently defined previously. The more precise definition is necessary in order to make use of the different forms in this field and to clarify the different levels of multi-professionalism. The work done in basic units could be placed at its best to low level of multi-professional cooperation. The cooperation done in rehabilitation units could be placed to medium level of multi-professionalism and the programs could be placed to the high level of multi-professionalism. The results also showed that the changes in criminal sanctions legislation and organization were transferred into practice very slowly.

Keywords: Multi-professional cooperation, prison, rehabilitation, legislation, development

## Sisällys

1	Johdanto .....	7
2	Rikosseuraamusalan ja vankeinhoidon muutokset .....	8
2.1	Vankeinhoidon lainsäädännön vuoden 2006 kokonaisuudistus .....	8
2.1.1	Vankeuden täytäntöönpanon tavoitteet .....	8
2.1.2	Rikoksettoman elämäntavan tukeminen .....	9
2.1.3	Vankilarikollisuuden estäminen .....	9
2.2	Rikosseuraamusalan organisaationmuutos 2010 .....	9
2.3	Kuntoutuksen nousu 2000-luvulla .....	10
3	Helsingin vankila .....	12
3.1	Sörkka Yhteisö .....	13
3.2	Sörkan työyhteisö .....	14
3.3	Kuntoutusosasto .....	15
3.4	Kuntouttavat toimintaohjelmat .....	16
3.5	Valvontatyö .....	17
4	Moniammatillisuus .....	18
4.1	Organisaatiokulttuuri .....	21
4.2	Moniammatillinen yhteistyö rikosseuraamusalalla .....	24
4.2.1	Anssi Peräkylä: Vartijan näkökulma .....	24
4.2.2	Jouni Tourunen: Epäilyksen polttopisteessä. Tutkimus päihdekuntoutusosastosta vankilassa .....	26
4.2.3	Riitta Granfelt: ”Oppisin elämään riippuvuuteni kanssa” .....	28
4.2.4	Jouni Tourunen & Jussi Perälä: Kohti kognitiivista yhteisöhoitoa? .....	31
5	Tutkimuskysymykset ja menetelmät .....	33
5.1	Toteutus: Aineisto ja analyysimenetelmä .....	33
5.2	Teemahaastattelut .....	33
5.2.1	Haastateltavat .....	34
5.2.2	Haastateltavien valinta .....	34
5.2.3	Haastattelutilanne .....	35
5.3	Aineiston analysoinnin kuvaus .....	36
6	Eettiset kysymykset .....	37
7	Valvontahenkilöstön ja kuntouttavaa työtä tekevien yhteistyö aineiston valossa .....	38
7.1	Yhteistyön muodot ja tiedonkulku .....	39
7.1.1	Toimintaohjelmat .....	39
7.1.2	Kuntouttavat osastot .....	39
7.1.3	Perusosastot .....	40
7.1.4	Rangaistusajansuunnitelmiin liittyvä yhteistyö .....	40
7.1.5	Tiedonkulku yhteistyössä .....	40

7.2	Yhteistyön tavoitteet .....	40
7.2.1	Yhteisiksi koetut tavoitteet .....	43
7.3	Toisen ammattiryhmän työn tuntemus .....	44
7.4	Yhteistyön ohjeistus ja valvonta .....	44
7.5	Yhteistyölle varattu aika .....	45
7.6	Työnjako yhteistyössä .....	46
7.7	Päätöksenteko yhteistyössä .....	47
7.8	Kuntouttavien ja valvontahenkilökunnan välinen vuorovaikutus .....	48
7.9	Työroolien liikkuvuus .....	49
7.10	Tiedonjako työntekijäryhmien kesken .....	51
7.11	Yhteistyön hyödyt ja haitat .....	51
7.11.1	Yhteistyön hyödyt .....	51
7.11.2	Yhteistyön haitat .....	53
7.12	Yhteistyön hyvin ja huonosti toimivat osa-alueet .....	54
7.12.1	Yhteistyön hyvin toimivat osa-alueet .....	54
7.12.2	Yhteistyön huonosti toimivat osa-alueet .....	54
8	Lainsäädännön ja organisaation muutosten vaikutukset yhteistyöhön aineiston valossa	56
9	Kehitystoiveet henkilöstön näkökulmasta .....	59
10	Johtopäätökset .....	62
10.1	Moniammatillisuus .....	62
10.2	Matalantason moniammatillinen yhteistyö .....	63
10.3	Keskitason moniammatillinen yhteistyö .....	64
10.4	Korkean tason moniammatillinen yhteistyö .....	65
10.5	Yhteistyön hyödyt ja haitat .....	66
10.6	Laki- ja organisaatiomuutokset henkilökunnan näkökulmasta .....	67
10.7	Henkilökunnan kehitysideat .....	68
11	Pohdinta .....	68

# 1 Johdanto

Valvontatyötä ja kuntouttavaa työtä tekevän henkilökunnan yhteistyö on mielestäni kiinnostava aihe, joka tulee usein esiin erilaisissa vankeinhoitoa koskevissa kirjoituksissa ja tutkimuksissa ikään kuin sivujuonena. Useissa vankeinhoitoon liittyvissä tutkimuksissa, jotka koskevat vankien kuntoutusta tai valvontaa, asiaa käsitellään jommankumman henkilöstöryhmän työn näkökulmasta lähtien. Monissa tutkimuksissa yhteistyöhön nähdään liittyvän ainakin jonkinasteisia vaikeuksia tai ongelmia (Kurki & Kurki-Suutarinen & Taruvuori 2010: 174 - 179, Tourunen 2000: 105-123). Yhteistyötä kokonaisuutena molemmat näkökulmat kattaen ei kuitenkaan ole tutkittu itsenäisenä aiheena.

Olen itse aiemmin työskennellyt Helsingin vankilassa (Hev) vartijana vankeinhoidon perustutkinnon työharjoittelujen aikana sekä kesätöissä. Valvontatyöhön liittyvä näkökulma onkin itselleni tullut tutuksi tätä kautta. Nyt opiskeltuani Laurea-ammattikorkeakoulussa rikosseuraamusalan koulutusohjelmassa, minulle on tullut tutummaksi myös kuntouttavan työn tausta-ajatukset ja toteuttamisen mallit vankilassa. Yhteistyö aiheena onkin minusta mielenkiintoinen tutkimuksen kohde.

Vankeuslain voimaantulo ja aiemminkin lainsäädäntö on vaikuttanut kuntouttavan työn asemaan vankeinhoidossa. Kuntouttavan työn merkitystä onkin alettu korostaa vuonna 2006 voimaantulleessa vankeuslaissa. Tällöin vankeuslakiin kirjattiin rangaistuksen täytäntöönpanon tavoitteeksi uusintarikollisuuteen vaikuttaminen sekä vangin valmiuksien lisääminen rikoksetomaan elämäntapaan ja yhteiskuntaan sijoittumisessa. Lain tavoitteeksi on asetettu myös rikoksien tekemisen estäminen vankeusaikana (Vankeuslaki 767/2005.)

Näkökulmana yhteistyöhön tässä opinnäytetyössä on käytetty moniammatillisuutta. Moniammatillista yhteistyötä korostetaan nykyään usein rikosseuraamusalalla. Taustatekijöitä, joita opinnäytetyössä on tarkasteltu myös ovat eri ammattiryhmien työn kontekstit rikosseuraamusalalla ja aiemmat yhteistyötä kuvanneet tutkimukset. Pysin työssäni tarkastelemaan yhteistyötä moniammatillisesta näkökulmasta. Pysin kartoittamaan myös miten rikosseuraamusalan viimeisimmät lainsäädännön- ja organisaationmuutokset ovat henkilökunnan mielestä vaikuttaneet yhteistyöhön ja miten yhteistyötä pitäisi kehittää henkilökunnan mielestä.

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen tutkimus. Tutkimuksen tausta-aineiston on kerätty kirjallisen aineiston avulla ja tutkimusaineisto on kerätty teemahaastatteluiden avulla.

## 2 Rikosseuraamusalan ja vankeinhoidon muutokset

Tässä luvussa kuvaan 1.10.2006 voimaan tullutta uutta Vankeuslakia, joka sisälsi muutoksia myös vankeuden täytäntöönpanon tavoitteisiin sekä vankeinhoidon organisaation muutosta, joka tuli voimaan 1.1.2010 ja yhdisti aiemmin erillisinä laitoksina toimineet Vankeinhoito- ja Kriminaalihuoltolaitokset.

### 2.1 Vankeinhoidon lainsäädännön vuoden 2006 kokonaisuudistus

Vankeinhoidon lainsäädännön kokonaisuudistukselle oli tarvetta, vaikka 1889 voimaan tullutta lakia olikin uudistettu osauudistusten avulla vuosien saatossa. Laki oli kuitenkin monilta osin vanhentunut ja siinä oli sisällöllisiä ja lakiteknisiiä muutoksen tarpeita. Vanhaa lakia ei myöskään ollut päivitetty uuden perustuslain mukaiseksi. Vanha laki ei myöskään ottanut huomioon riittävästi uusien ihmisoikeussopimusten asettamia vaatimuksia, eikä lainsäädännössä tapahtuneita muutoksia. Kokonaisuudistuksen avulla lainsäädäntö haluttiin myös päivittää vastaamaan vankeinhoidossa ja yhteiskunnassa tapahtuneita muutoksia. Vuoden 2006 kokonaisuudistuksen tarkoituksena oli poistaa muun muassa nämä lainsäädännössä esiintyneet puutteet. (Myhrberg 2007: 11; Kurki-Suutarinen ym. 2010: 35.)

Kokonaisuudistus sisälsi lait, jotka koskivat vankeusrangaistuksen täytäntöönpanoa ja tutkintavankeuden toimeenpanoa. Lait tulivat voimaan 1. lokakuuta 2006. Samalla kumottiin rangaistusten täytäntöönpanosta vuonna 1889 annettu laki. (Myhrberg 2007:10; Kurki-Suutarinen ym. 2010: 36.)

*Keskeiset uudistukseen sisältyneet lait olivat vankeuslaki (L 767/2005), tutkintavankeuslaki (L 768/2005) sekä laki rikoslain muuttamisesta (L 780/2005), joka sisälsi mm. uudet ehdonalaista vapauttamista ja valvottua koevapautta koskevat säännökset. Vankeuslakiin tehtiin vielä sen voimaantulon jälkeen voimaantulon jälkeen kirjeenvaihdon tarkastamista koskeva muutos (HE 261/2006, PeVL 59/2006, LaVM 31/2006). Lisäksi uudistuksessa annettiin useita liitelakeja ja tehtiin muutoksia voimassa olleisiin lakeihin. Tärkeimmät näistä olivat laki pitkäaikaisvankien vapauttamismenettelystä (L 781/2005), laki ehdonalaisen vapauden valvonnasta (L 782/2005), yhteydenpitorajoituksia koskevat pakkokeinolain muutokset (L 769/2005) ja laki rangaistusten täytäntöönpanon hallinnosta (L135/2001, muutettu L 788/2005). (Myhrberg 2007: 11 - 12.)*

#### 2.1.1 Vankeuden täytäntöönpanon tavoitteet

Vankeuden täytäntöönpanon tavoite löytyy vankeuslain 1. luvun 2 §:stä. Tavoitteena vankeuden täytäntöönpanolle on vangin valmiuksien lisääminen rikoksettomaan elämäntapaan, mitä pyritään toteuttamaan edistämällä vangin elämänhallintaa ja yhteiskuntaan sijoittumista. Tavoitteena on myös estää rangaistusaikana rikosten tekeminen. (Vankeuslaki 2005/767.)



### 2.1.2 Rikoksettoman elämäntavan tukeminen

Vankeuden täytäntöönpanon tavoitteissa ilmaistaan selkeästi pyrkimys vaikuttaa uusintarikollisuuteen sekä rikoksettoman elämäntavan ja vangin yhteiskuntaan sijoittumisen edistäminen. Tätä tavoitetta katsottiin parhaiten edistävän suunnitelmallisesti ja hallitusti etenevä vankeusprosessi. Vankeusprosessia ohjaamaan luotiin vangille tehtävä yksilöllinen rangaistusajan suunnitelma. Rangaistusajan suunnitelma sisältää arvion vangin uusimisriskistä, ja siinä määritellään vangin toiminnalliset sekä turvallisuuteen liittyvät tarpeet ja edellytykset. Tavoitteen saavuttamiseksi korostettiin tarvittavan uusien toimintatapojen kehittämistä ja eri ammattiryhmien välistä yhteistyötä vankilassa ja vankilan ulkopuolella. Elämänhallintaa pyritään lisäämään vangille soveltuvan työn, koulutuksen ja muun toiminnan avulla. Lisäksi keinoina käytetään uusintarikollisuuteen vaikuttavia ohjelmia sekä vangin ulkopuolisten yhteyksien tukemista. (HE 263/2004; Myhrberg 2007: 13; Mohell & Pajuoja 2006: 25.)

Uuden vankeuslain katsotaan korostavan erityisesti rangaistusajan suunnitelmallisuuden merkitystä vankien tulevaisuudelle. Samalla vankilan ensisijaisen tehtävän voidaan ajatella olevan vankien kuntouttaminen uudelleen yhteiskuntaan sopeutuviksi kansalaisiksi kehittämällä vankien elämänhallintaa. Elämänhallinnalla tarkoitetaan ihmisen tunnetta voida päätöksillään, ratkaisuillaan ja toimenpiteillään vaikuttaa ympäristöönsä ja elämäänsä. Myös kyky kohdata vaikeita tilanteita ja ehkäistä niihin liittyviä ahdistavia kokemuksia sekä hyvä itsetunto kuuluvat elämänhallinnan taitoihin. (Taruvuori 2010: 59 - 63.)

### 2.1.3 Vankilarikollisuuden estäminen

Järjestäytyneen rikollisuuden ja huumausainerikollisuuden lisääntymisen vankilassa katsotaan tekevän vankilarikollisuuden estämisen entistä tärkeämmäksi. Vankilarikollisuuteen pyritään vaikuttamaan erilaisilla vankilaturvallisuutta lisäävillä toimenpiteillä, kuten muun muassa vankituntemuksen ja erilaisten vankiin kohdistuvien valvontatoimenpiteiden avulla. Vankilarikollisuutta pyritään vähentämään myös muiden viranomaisten kanssa tehtävän yhteistyön (esim. poliisi, tulli) sekä vankilaturvallisuuteen kohdistuvien selvityksien ja raporttien avulla. Erilaiset selvityksien ja raporttien avulla laaditaan riski- ja turvallisuusanalyysyjä, joiden avulla vankirikollisuutta voidaan torjua. (Myhrberg 2007: 14.)

## 2.2 Rikosseuraamusalan organisaationmuutos 2010

Vuonna 2010 aiemmin erillisinä yksiköinä toimineet Rikosseuraamusvirasto ja sen alaisena toimineet Kriminaalihuoltolaitos ja Vankeinhoitolaitos yhdistyivät Rikosseuraamuslaitokseksi. Yhdistymisen avulla haluttiin luoda yhtenäisesti ja entistä tehokkaammin toimiva täytäntöön-

pano-organisaatio, jonka tarkoituksena on myös lisätä asiakkaiden saamaa tukea niin vankeusajana, yhdyskuntaseuraamuksia suoritettaessa kuin vapautteen siirtymisessäkin. (Yhdistymisen aika. Rikosseuraamusalan vuosikertomus 2009: 1.)

Rikosseuraamuslaitoksen uusi organisaatio koostuu 1.1.2010 alkaen keskushallintoyksiköstä, kolmesta rikosseuraamusalueesta ja näiden alueiden arviointikeskuksista, 14:sta rikosseuraamuskeskuksesta, Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksesta ja erillisestä Terveydenhuoltoyksiköstä. Vankilat toimivat osana näitä rikosseuraamiskeskuksia. Organisaationmuutoksen yhteydessä Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen arviointikeskus siirtyi toimimaan Helsingin vankilaan. (Yhdistymisen aika. Rikosseuraamusalan vuosikertomus 2009: 1.)

Arviointikeskuksissa vangeille laaditaan täytäntöönpanon alussa yksilölliset rangaistusajansuunnitelmat, jotka perustuvat vangeille tehtäviin riski- ja tarvearviointeihin. Arviointikeskuksissa tehdään myös vankien sijoituspäätökset siitä, mihin vankilaan vanki sijoitetaan. (Rikosseuraamuslaitos 2011m.)

## 2.3 Kuntoutuksen nousu 2000-luvulla

Rangaistuksien tavoitteet ovat vaihdelleet aikakausittain sekä Suomessa että muualla, yleensä ympäröivän yhteiskunnan ja siellä vallitsevien olosuhteiden mukana. Varsinaiseen rangaistuksen täytäntöönpanoon liittyvänä on hoitoideologia ollut esillä välillä vahvemmin ja välillä sitä on kritisoitu voimakkaastikin eri aikakausina. Laine on tuonut esiin näkemyksen, jonka mukaan 1990-luvun lopulta hoitoideologia on jälleen voimistunut ja muuttanut muotoaan. Nykyiselle hoitoideologialle ominaista on pyrkiä muuttamaan vankien ajattelua heidän vapaaehtoisesta osallistumisensa pohjalta ilman aiemmin ideologiaan kuulunutta pakkohoitoa. (Kurki-Suutarinen 2010: 53-55.)

Eduskunnan lakivaliokunnan mietintö (10/2005 vp: 4) sisälsi vankeusrangaistuksen täytäntöönpanoa ja tutkintavankeuden toimeenpanoa koskevaan lainsäädäntöön tehtävien uudistuksien lisäksi toimenpidealoitteen hallitukselle, jossa esitetään, että hallitus ryhtyisi toimenpiteisiin ennalta ehkäisevän vankeinhoitotyön kehittämiseksi. Lisäksi esitettiin lisää resursseja erityisesti terveydenhuoltoon, kuntoutukseen, koulutukseen ja jälkihoitojärjestelmään. Valiokunta paneutui hallituksen esitystä käsitellessään erityisesti päihdehuollon kysymyksiin ja päihdekuntoutuksen järjestämiseen vankiloissa. Myös vankien vapautteen siirtymistä ja muun muassa kuntoutusjatkumoa tuotiin esiin lain perusteluissa. (10/2005 vp: 4) Tämä mietintö tuo mielestäni hyvin esiin lainsäädäntöön sisällytetyn voimakkaan tarpeen pyrkiä muuttamaan vankeja ja heidän valmiuksiaan rikoksettomaan elämään vankeusrangaistuksen aikana.

Vankeinhoidon varsinainen kuntouttava toiminta voidaan jakaa päihdetyöhön, ohjelmatyöhön ja muuhun sosiaaliseen kuntoutukseen (Rikosseuraamuslaitos 2011d). Muukin toiminta kuten työtoiminta ja koulutus lisäävät omalta osaltaan vankien valmiuksia elämään rikoksetonta elämää, mutta tässä opinnäytetyössä käsitellään pääasiassa varsinaiseen kuntoutukseen liittyviä osa-alueita. Kuntoutus käsitteenä liittyy toimintakykyyn. Kuntoutuksen tehtävänä on lisätä vangin toimintakykyä niillä alueilla, joilla hänellä on ongelmia. (Rantanen 2009: 108.) Kuntoutukseen vangit ohjautuvat arviointikeskuksen kautta, joissa heille tehdään riski- ja tarvearvio, sekä siihen perustuva yksilöllinen rangaistusajan suunnitelma (Rikosseuraamuslaitos 2011e).

Vangeista valtaosalla on päihderiippuvuus. Tästä syystä suurin osa vankiloiden kuntouttavasta toiminnasta onkin päihdekuntoutusta. (Rantanen 2009: 108). Päihdekuntoutusohjelmien ja muun kuntouttavan toiminnan avulla pyritään tukemaan vankien päihhteettömyyttä ja rikoksetonta elämää. Päihdetyö voidaan jakaa päihdehoitoon, päihdekuntoutukseen ja päihdevalvontaan. Vankeinhoidon terveydenhuollon tehtävänä on päihdehoidon pääasiallinen toteuttaminen. Päihdekuntoutus koostuu kuntouttavasta toiminnasta, joka pitää sisällään sekä yksilötyötä että erilaisia päihdeohjelmia. Päihdevalvonta koostuu muun muassa päihhteettömyyden valvonnasta ja tarkastustoiminnasta, jota toteuttaa pääasiassa valvontahenkilökunta. (Rikosseuraamuslaitos 2011f.)

Päihdekuntoutujille löytyy vankiloista myös omia päihhteettömiä osastoja, joilla vangit ovat sitoutuneet päihhteettömyyteen. Päihhteiden käyttö johtaa osastolta pois joutumiseen. Avovankilat ovat kaikki päihhteettömiä laitoksia, joihin päästäkseen vankien pitää sitoutua päihhteettömyyteen. Päihhteettömyyteen sitoutuminen tarkoittaa myös vankien suostumista päihdetestin antamiseen sitä pyydettyä. Useimmissa vankiloissa on myös yleensä ulkopuolisten järjestämää AA- ja NA- toimintaa. Ulkopuoliseen päihdehoito- tai kuntoutuslaitokseen sijoittaminen on myös mahdollista tuomion aikana. (Rikosseuraamuslaitos 2011f.)

Päihdetyö pitää sisällään myös päihdeneuvonnan ja motivointityön. Päihdeneuvonnan tiedotustilaisuuksissa käsitellään esimerkiksi päihdekuntoutusta vankilassa, päihderiippuvuutta, retkahtamista ja jatkokuntoutusta. Motivointityön tarkoituksena on motivoida vankeja miettimään elämäntilannettaan ja päihhteiden käyttöään. (Rikosseuraamuslaitos 2011g.)

Kuntouttava ohjelmatyö jakaantuu yleisohjelmiin, joilla pyritään vaikuttamaan rikolliseen käyttäytymiseen yleensä, rikosperusteisiin ohjelmiin, jotka on kohdistettu tiettyyn rikokseen (esimerkiksi väkivalta- tai seksuaalirikoksiin) syylistyneille ja päihdekuntoutukseen liittyviin ryhmämuotoisiin ohjelmiin. Ohjelmatyöllä viitataan eri tarkoituksiin ja ongelmiin keskittyviin strukturoituihin työskentelymuotoihin, joissa ei ole kysymys terapiasta. Ohjelmia voidaan toteuttaa yksilö- tai ryhmämuotoisina. (Rikosseuraamuslaitos 2011h.)

Vankeinhoidossa on käytössä myös muuta sosiaalista kuntoutusta, jonka tavoitteena on ylläpitää ja lisätä vangin sosiaalisia taitoja ja arjessa suoriutumista. Näiden ohjelmien tarkoitus on auttaa vankia vapautumisen jälkeisessä elämänhallinnassa sekä mahdollistaa ohjautuminen ammatillisiin opintoihin tai työelämään. (Rikosseuraamuslaitos 2011i.)

Rikosseuraamusalan kuntoutuksen haasteita ovat muun muassa yhteiskunnassa ja rikollisuudessa tapahtuneet muutokset. Vankien monikulttuurisuus, jatkuvasti lisääntyneet päihde- ja mielenterveysongelmat sekä heikentyneet sosiaaliset kyvyt vaativat paljon vankeinhoidon kuntoutukselta, jotta se voisi täyttää tehtävänsä rikoksettoman elämän tavan tukemisessa. Monet näistä edellä mainituista ongelmista kun löytyvät rikollisuutta ylläpitävinä tekijöinä tavalla tai toisella. Vankeinhoidon resurssien tiukentuminen samanaikaisesti vankimäärän kasvun kanssa ei ainakaan helpota työtä. (Rantanen 2009: 7.)

Rantasen (2009: 7) mukaan rikosseuraamusalalla tapahtuneen kehittämistyön yhtenä keskeisenä ajatuksena on ollut vaikuttavuuden ajatus. Vaikuttavuudella tarkoitetaan uusintarikollisuuteen vaikuttamista niin, että uusintarikollisuus vangeilla vähenee. Pelkkä vankien vankilassa säilyttäminen ei riitä. Kehittäminen on koskenut alan lainsäädäntöä, organisatorisia rakenteita, koulutusjärjestelmää ja työn sisältöjä. Kehittämistoiminnalla pyritään myös yhdistämään eri toimijatahojen vahvuuksia. Tällöin haasteeksi tulee myös moniammatillisuuden vaatimusten täyttäminen.

### 3 Helsingin vankila

Helsingin vankila on rakennettu vuonna 1881 ja se toimii suljettuna laitoksena. Vankipaikkoja on 328. Vuonna 2008 keskivankiluku oli 294. Henkilöstön määrä on 187. Suurin ammattiryhmä on valvontatyötä tekevät, joita on 125 henkilöä. Loput jakaantuvat johtoon (4), kuntoutukseen ja toimintaan (31), sekä tukipalveluihin (27). (Rikosseuraamuslaitos 2011a.)

Helsingin vankila kuuluu, Etelä-Suomen rikosseuraamusalueeseen (ESRA), joka on yksi kolmesta Rikosseuraamuslaitokseen kuuluvista täytäntöönpanoalueista. Muut täytäntöönpanoalueet ovat Länsi-Suomen rikosseuraamusalue (LSRA) ja Itä-Pohjois-Suomen rikosseuraamusalue (IPRA). Rikosseuraamuslaitokseen kuuluvat täytäntöönpanoalueiden lisäksi keskushallintoyksikkö (RISE KEHA), terveydenhuoltoyksikkö ja alan koulutuksesta vastaava Rikosseuraamusalan koulutuskeskus (RSKK). Jokaisella rikosseuraamusalueella toimii aluehallinto, joka koostuu aluekeskuksesta (Alke) ja arviointikeskuksesta (Arke). (Rikosseuraamuslaitos 2011b.)

Helsingin vankilan toiminta koostuu työtoiminnasta, vankilan koulussa suoritettavasta opetuksesta ja kuntouttavasta toiminnasta. Kuntouttavassa toiminnassa toteutetaan pääasiassa päihdeohjelmia ja erilaisia toimintaohjelmia. (Rikosseuraamuslaitos 2011c.) Tässä opinnäyte-

työssä tarkastelen valvontahenkilökunnan ja kuntouttavaa työtä tekevien yhteistyötä Helsingin vankilan kuntouttavassa toiminnassa (kuntouttavilla osastoilla tai ohjelmatyössä) pääasias-  
sa, mutta jonkun verran tarkastelen myös yhteistyötä yleisemmälläkin tasolla valvontahenki-  
lökunnan ja kuntouttavaa työtä tekevien välillä, jotka eivät tee yhteistyötä niin tiiviisti.

Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan tavoitteena on yhdyskuntaseuraamusten ja vankeusran-  
gaistusten täytäntöönpano siten, että lisätään tuomittujen valmiuksia rikoksettomaan elä-  
mäntapaan sekä edistetään heidän elämänhallintaansa ja sijoittumistaan yhteiskuntaan. Ta-  
voitteena on myös rikosten estäminen rangaistusaikana. (Finlex 2011a.)

Helsingin vankilassa varsinaista kuntouttavaa työtä tehdään kolmella osastolla, jotka ovat:  
Sörkka Yhteisö, Sörkan työyhteisö ja Kuntoutusosasto. Kuntouttavista toimintaohjelmista käy-  
tössä on Omaehtoisen muutoksen-kurssi (OMA), Parisuhdeväkivalta ohjelma (Unbeatables) ja  
Suuttumuksen hallinta (Suha), jota kuitenkin käytetään Hev:ssä yksilötyönä, minkä vuoksi sitä  
ei tässä opinnäytetyössä tarkemmin esitellä. Käytössä on myös Viisi keskustelua muutoksesta -  
ohjelma (Vkm). (Toiminnot Helsingin vankilassa.)

### 3.1 Sörkka Yhteisö

Sörkka-yhteisön (SY) toiminnan tavoitteena on antaa tukea ja ohjata ohjelmaan osallistujia  
mielekkään ja päihitteettömän elämän saavuttamisessa sekä sen ylläpitämisessä. SY:n toiminta  
perustuu terapeutin yhteisön periaatteisiin ja toiminta voidaan sijoittaa pitkäkestoisten ja  
kuntoutuksen ensivaiheen osastojen välille. Terapeutin yhteisön erottaa muista yhteisöistä  
ja hoitomalleista yhteisön käyttäminen menetelmänä. Terapeutin yhteisön päätavoite on  
hoitaa yksilön päihdehäiriötä ja yleisempänä tavoitteena on myös muuttaa yksilöiden elämän-  
tyyliä ja identiteettiä. Yhteisössä menetelmänä yhteisön sosiaalinen rakennetta eli sen käy-  
täntöjä ja sääntöjä, henkilökuntaa ja asiakkaita käytetään organisoidusti toteuttamaan oppi-  
mis-, toipumis- ja muutosprosesseja. (Yhteisökuntoutuskäsikirja: 7.)

Terapeutin yhteisön työryhmän jäsenet eli sen henkilökunta toimii yhteisössä vankiyhteisön  
jäsenten henkilökohtaisen muutosprosessin oppaina. Tällöin henkilökunnan rooli on opastaa ja  
ohjata vankeja käyttämään oman muutoksensa edistämiseksi yhteisön rakenteita, kuten eri-  
laisia ryhmiä ja yhteisökokousta täysimääräisesti hyväkseen. Henkilökunnan rooli on myös te-  
rapeuttinen. Tähän terapeutin rooliin kukin henkilökunnan jäsen vastaa oman osaamisen-  
sa mukaan. Ensisijaisesti vangit kuitenkin tukeutuvat vertaisyhteisöönsä. Henkilökunta huo-  
lehtii myös yhteisön organisoinnista sekä toiminnoista, joiden pääasiallinen tavoite on varmis-  
taa psyykkisesti ja fyysisesti turvallinen ympäristö. Työryhmä toimii myös yhteisössä rationaa-  
lisena auktoriteettina. Mikä tarkoittaa henkilökunnan oman inhimillisyytensä näyttämistä esi-  
merkiksi päätöksistä ilmoittamisen yhteydessä. Tärkeää tältä kannalta on myös se, että henki-

lökunta näyttäytyy päätöksissään aina yksimielisenä rationaalisena ja ennustettavana toimijana. (Yhteisökuntoutuskäsikirja: 13.)

SY:n työryhmä koostuu kahdesta vartijasta, psykologista, sosiaalityöntekijästä sekä kahdesta erityisohjaajasta. Työryhmän jäsenet toimivat Sörkka-yhteisön ryhmätoimintojen, työryhmän ja yhteisön palaverien lisäksi toimenkuvansa mukaisista perustehtävistä koko vankilassa. Kaikki työryhmän jäsenet vartijoita lukuun ottamatta toimivat yhdyshenkilöinä osaston vangeille. Osaston vartijat vastaavat päihdeseuloista. He myös tiedottavat osaston valvontaan liittyvistä tarpeista muulle turvallisuudesta vastaavalle henkilöstölle. Osaston sosiaalityöntekijän vastaanotolla vangeilla on mahdollisuus selvittää toimeentulotukeen, päihdehuoltoon, asumiseen, elatukseen tai kuntoutukseen liittyviä asioita. Vankilan rakenteet ja säännöt asettavat reunaehdot kaikelle hoitoyhteisön toiminnalle. (Yhteisökuntoutuskäsikirja: 14.)

Yhteisökokous on yhteisöllisen toiminnan tärkein työväline ja siihen osallistuu koko yhteisö. Kokouksissa käydään läpi ja sovitaan osaston toimintaan liittyvistä asioista. Osaston vangeilla on velvollisuus osallistua päätöksentekoon. Yhteisöllisten ongelmien käsittely nähdään myös keskeisenä kuntoutusmenetelmänä. Yhteisökokouksissa ei kuitenkaan käsitellä esimerkiksi vankilan turvallisuuteen liittyviä asioita tai yksittäisen vangin rangaistustietoihin liittyviä asioita. (Yhteisökuntoutuskäsikirja: 21.)

Sörkka-yhteisön toimintaan kuuluu erilaisia ryhmiä, kuten keskusteluun perustuvia kuntoutusryhmiä. Erilaisia toiminnallisia ryhmiä on myös liikuntaan, kotitalouteen sekä työtoimintaan liittyen. Ryhmien ohjauksesta vastaavat osaston työryhmään kuuluvat kuntouttavan henkilökunnan jäsenet ja joitakin ryhmiä ohjaavat laitoksen ulkopuoliset vertaistoimijat. Ryhmätoimintojen lisäksi yhteisössä huolehditaan hierarkian eri tasoille kuuluvista tehtävistä, joiden avulla ylläpidetään yhteisten tilojen siisteyttä sekä kuntoa. (Yhteisökuntoutuskäsikirja: 23 - 2.)

### 3.2 Sörkan työyhteisö

Sörkan työyhteisö (STY) on tarkoitettu päihdeongelmaisille vangeille, jotka tavoittelevat päiheteettömyyttä sekä vankeusaikana että vapautumisen jälkeen. Toiminta perustuu yhteisötoimintamalliin. Osaston viikko-ohjelmaan kuuluu valmentava työtoiminta maanantaista torstaihin puuverstaalla huonekalujen entisöinti- ja kunnostustöissä sekä erilaiset ryhmätoiminnot. Työn ohjauksesta vastaa työnohjaaja. Osastolla tärkein tavoite on päiheteettömyys, jota valvotaan päihdeseuloin. (Sörkan työyhteisön sitoumuslomake.)

Yhteisöllisen toiminnan tavoitteena on myös vastuun ottaminen omasta elämästä ja yhteisen, yhteisöllisen vastuun merkityksen ymmärtäminen. Lisäksi keskeinen tavoite on kiinnittyminen

jatkokuntoutukseen toipumisprosessin takaamiseksi. Lähtökohtana on, että yhteisön jäsenet itse kantavat vastuuta hyvinvoinnistaan sekä yhteisön toimivuudesta. (Yhteisökuntoutus.)

Yhteisön toimintaa ohjaavia periaatteita ovat sitoutuminen yhteisön yhteisiin tavoitteisiin, pelisääntöihin ja käytäntöihin, päihteistä vapaa ympäristö ja arvomaailma, tasa-arvoisuuden ja yhteisöllisyyden periaate, fyysisen ja henkisen väkivallattomuuden periaate, oikeudenmukaisuuden periaate sekä luottamuksen periaate. Yhteisössä opetellaan elämään periaatteiden mukaisesti. Yhteisö antaa myös mahdollisuuden arkielämän taitojen harjoitteluun päihteetöntä ja turvallisessa ympäristössä. (Yhteisökuntoutus.)

Yhteisökokousta pidetään yhteisöllisen toiminnan tärkeimpänä välineenä ja siihen osallistuu-kin koko yhteisö, mukaan lukien osaston vartijat ja kuntouttava henkilökunta. Kokouksissa sovitaan yhdessä osaston toimintaan liittyvistä asioista. Yhteisön asukkaat ovat velvoitettuja osallistumaan itseään ja yhteisöään koskevaan päätöksentekoon. Yhteisöllisten ongelmien käsittely onkin osaston keskeinen kuntoutusmenetelmä. Muita päihdekuntoutusta tukevia toimintoja aiemmin mainitun työtoiminnan lisäksi ovat osaston toimintaan liittyvät erilaiset ryhmät, jotka liittyvät muun muassa päihdeongelmien käsittelystä kotitalousryhmään. Osaston ammatillisen työryhmään kuuluvat päihdeohjaaja, sosiaalityöntekijä, työmestari sekä osaston kaksi vartijaa. (Yhteisökuntoutus.)

### 3.3 Kuntoutusosasto

Kuntoutusosasto (KO) on 12-paikkainen osasto, jonka toiminta koostuu puolipäivätyöstä neljänä päivänä viikossa sekä ryhmätoiminnasta. Osastolle valitut sitoutuvat noudattamaan viikko-ohjelmaa ja osaston sääntöjä. Osastolla asuvilla on osallistumisvelvollisuus työhön ja toimiin. Kuntoutusosaston ryhmätoimintaan kuuluvat osaston vankien ja työryhmän yhteinen viikkopalaveri. Muita ryhmätoimintoja ovat muun muassa keskustelu-, liikunta- ja kotitalousryhmä. (Helsingin vankilan kuntoutusosasto.)

Kuntoutusosastolla tavoitteena on vain osapäivätyöhön kykenevien vankien kuntouttaminen sosiaaliseen toimintaan ja arkielämän taitoihin. Tavoitteena on myös ohjata ja motivoida vankeja työntekoon ja muuhun toimintaan sekä edistää vankien fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Lisäksi tavoitteena on vankien motivointi päihteettömyyteen tarjoamalla päihteetön ympäristö ja päihteettömyyden seurannan avulla. Päihteettömyyden seuranta toteutetaan säännöllisien virtsatestien avulla. (Helsingin vankilan kuntoutusosasto.)

Kuntoutusosastolla edellytetään päihteettömyyttä ja osastolle tulevien vankien on sitouduttava päihteettömyyden seurantaan virtsatestein ja tarvittaessa puhalluskokein. Kuntoutusosaston työryhmä on moniammatillinen. Työryhmä vastaa ja päättää osastoa koskevista asioista.

Työryhmään kuuluvat erityisohjaaja, psykologi, opinto-ohjaaja, osaston vartijat ja rikosseuraamusesimies. Työryhmän jäsenet toimivat myös vankien tukihenkilöinä. Jokaiselle vangille on nimetty oma tukihenkilö. Tukihenkilön tehtävänä on ohjata, tukea ja auttaa vankia hoittamaan itsenäisesti omia asioita. Tukihenkilö seuraa vangin kanssa myös rangaistusajan- ja vapautumissuunnitelmien toteutumista. (Helsingin vankilan kuntoutusosasto.)

### 3.4 Kuntouttavat toimintaohjelmat

Omaehtoisen muutoksen ohjelma (OMA) on tarkoitettu väkivaltaisen käyttäytymisen historian omaaville vangeille, jotka ovat olleet vankilassa vähintään kaksi kertaa. Ohjelmaa suositellaan 25-50-vuotiaille. Ohjelman tavoitteena on tehdä näkyväksi omaa väkivaltaista käyttäytymistä ja muuttaa yhteiskunnan vastaisia ja väkivaltaisia ajattelumalleja. Ohjelmaan pyritään valitsemaan osallistujia, jotka todella kuuluvat riskiryhmään. (Rikosseuraamuslaitos 2011j.)

OMA-ohjelman aikana osallistujat kehittävät kykyään tunnistaa omia ajatuksiaan, tunteitaan ja uskomuksiaan käsittelemällä tilanteita, joissa ovat käyttäytyneet väkivaltaisesti. Tämän jälkeen osallistujat pyrkivät tunnistamaan mitkä ajatukset, tunteet, asenteet ja tavat ovat heidän kohdallaan johtaneet väkivaltaiseen käyttäytymiseen. Sitten osallistujat pyrkivät kehittämään kykyään ajatella uudella tavalla joka ei johda väkivaltaiseen käyttäytymiseen. Ohjelman lopuksi osallistujat kehittävät itselleen oman henkilökohtaisen retkahduksen esto-suunnitelman ja harjoittelevat sitä myös käytännössä. OMA-ohjelma kestää 120 tuntia, joka ajoittuu noin seitsemän kuukauden ajalle. Viikossa on 2-4 ryhmäistuntoa, joiden kesto on 75 minuuttia. (Rikosseuraamuslaitos 2011j.)

Lähisuhdeväkivalta-ohjelma Unbeatablesin tavoitteena on saada osallistujat motivoitumaan väkivallan käytöstä luopumiseen. Unbeatables on keskipitkä, kuntouttava ryhmäohjelma miehille. Ohjelman akkreditointiprosessi on vielä käynnissä. Ohjelma on kohdistettu henkilöille, joilla on väkivaltaisen käyttäytymisen historiaa parisuhteissaan. Ohjelma pyrkii vaikuttamaan osallistujien naisiin kohdistuviin syrjiviin ja halventaviin asenteisiin ja uskomuksiin. Ohjelman avulla pyritään tunnistamaan vääristyneitä uskomusjärjestelmiä ja muuttamaan niitä. Tämä tapahtuu erilaisten tehtävien ja ryhmäkeskusteluiden sekä ohjaajien antaman naisia kunnioittavan ja arvostavan roolimallin avulla. Tavoitteena on uusien ja kunnioittavampien asenteiden luominen osallistujille naisia kohtaan. (Rikosseuraamuslaitos 2011j.)

Ohjelma koostuu 15:sta istunnosta. Ohjelman kesto on noin 30 tuntia 2-3 kuukauden aikajaksolla. Ohjelman menetelminä käytetään ryhmäkeskusteluja, harjoituksia, sekä yksilö- ja ryhmätehtäviä. (Rikosseuraamuslaitos 2011j.)



Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelma (VKM) on motivoivan keskustelun menetelmän pohjalta luotu keskustelutarja, joka on akkreditoitu. VKM:n tavoitteena on lisätä osallistujan motivaatiota mahdolliseen muutokseen liittyen. Keskustelutarja koostuu alkutapaamisesta ja viidestä yksilötyönä toteutettavasta strukturoidusta keskustelusta. (Rikosseuraamuslaitos 2011k.)

Suuttumuksen hallinta - ohjelma (suha) on tarkoitettu henkilöille, joilla on vaikeuksia suuttumuksen ja vihan tunteiden hallinnassa, joka johtaa aggressiiviseen ja väkivaltaiseen käyttäytymiseen. Ohjelman tavoitteena on kehittää osallistujien suuttumuksen hallintaa. (Rikosseuraamuslaitos 2011j.) VKM ja suha eivät kuitenkaan työmuotoina sisällä kuntouttavan ja valvontahenkilökunnan välistä yhteistyötä, joten niitä ei tässä opinnäytetyössä ole kuvattu tarkemmin.

### 3.5 Valvontatyö

Helsingin vankilan 187 työntekijästä, 125 on valvontahenkilökuntaan kuuluvia. Valvontahenkilökunnasta suurin osa on vartijoita. Valvontahenkilökuntaan lasketaan kuuluviksi myös rikosseuraamusesimiehet. Vartijat ovat selkeästi suurin henkilöstöryhmä Helsingin vankilassa. (Rikosseuraamuslaitos 2011l.)

Lähtökohtana vartijan työlle on yhteiskunnan, henkilökunnan ja vankien turvallisuudesta huolehtiminen. Vartijan työtä ohjaavat vankienhoidon lainsäädäntö, määräykset, ohjeet, yleiset hallinto-oikeudelliset periaatteet ja rikosseuraamusalan arvot. (Rikosseuraamusalan koulutuskeskus 2011a.) Vartijan työtehtäviin kuuluu turvallisuustehtävät, vankien neuvonta ja ohjaus sekä huolenpitotehtävät. Vanginvartijat työskentelevät vankilassa ympäri vuorokautisesti. Vartijan työssä ollaan jatkuvasti tekemisissä ja vuorovaikutuksessa vankien kanssa. Vartijan työhön kuuluu myös yhteistyö oman ja muiden ammattiryhmien välillä vankilassa. (Richter 2002: 79.)

Vartijan turvallisuustehtäviin kuuluu valvonta, häiriöiden ja rikosten ennaltaehkäisy sekä niiden selvittäminen ja tarpeen vaatiessa voimankäyttö. Vartijan työnä on luoda fyysisesti ja sosiaalisesti turvalliset olosuhteet rangaistusaikana. Häiriöitä, järjestysrikkomuksia ja rikoksia ennaltaehkäistään säännöllisen vuorovaikutuksen ja tarkastustoiminnan avulla. Valvontaa suoritetaan myös teknisten välineiden avulla. Valvontatyöhön sisältyvät esimerkiksi vankien, heidän hallussaan olevan omaisuuden, vankien käytössä olevien tilojen tarkastaminen ja vankien rangaistuslaitoksen ulkopuolisten yhteyksien valvonta. Turvallisuustehtävien hoitaminen vaatii muun muassa vankituntemusta, vuorovaikutuskykyä, valvontaa sekä voimankäytön perusosaamista. (Richter 2002: 80.) Vartijat hoitavat myös vankien vankilan ulkopuolelle suuntautuvat kuljetukset, kuten esimerkiksi kuljetukset oikeusistuimiin ja sairaalaan. Tarvittaessa

vartijat toimivat saattajina vangeille näiden poistumisluvilla. Vartija valvoo vangin ja laitoksen ulkopuolisten henkilöiden tapaamisia. Vierailuiden tarkoituksen toteutumiseksi vartijat ohjaavat ja opastavat vankilaan tulevia ulkopuolisia kuten eri viranomaisia, vapaaehtoistyöntekijöitä tai muita yksityishenkilöitä. Vartijan työn sisältö on muuttunut jatkuvasti monipuolisemmaksi ja vartijan rooli vankien rangaistusajan suunnitelmien suhteen ja vangin päivittäiseen elämään liittyvissä kysymyksissä on kasvanut. (Rikosseuraamusalan koulutuskeskus 2011a.)

Neuvonta ja ohjaus tapahtuvat keskustelemalla, kirjallisesti tai konkreettisesti ohjaamalla. Neuvontaan ja ohjaukseen liittyvä vuorovaikutus on vankilassa usein haasteellista, koska vangit ovat usein moniongelmaisia, sekä eri kansallisuuksia, kulttuureja ja uskontoja edustavia. Vartijan tehtävä on perehdyttää vangit laitoksen toimintaan sekä kertoa vangeille heidän oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Työhön kuuluu myös kertoa vankilan toiminnoista ja opastaa niihin hakeutumisesta. Vartija opastaa myös arjen taitoihin sekä kannustaa vankeja työhön, opiskeluun ja muuhun tavoitteelliseen toimintaan liittyvissä asioissa. Vartijat voivat myös osallistua vankien työtehtävien ja toimintaryhmien ohjaamiseen. Vartija toimii myös asiallisen käytöksen mallina. (Richter 2002: 80-81.)

Vartijan huolenpitotehtäviin kuuluu huolehtiminen vankien sosiaalisista, terveydellisistä ja muista perusoikeuksista. Huolenpitotehtäviin luetaan myös laitoksen ylläpitotehtävät ja päiväjärjestyksen toteuttaminen. Vartijan työhön kuuluu huolehtia perusolosuhteiden asiallisuudesta, esimerkiksi asumisen, ruuan, vaatetuksen ja hygienian osalta. Vartija seuraa myös vangin terveydentilaa ja muuta selviytymistä vankilan arjessa. (Richter 2002: 81).

Uudessa vankeuslaissa olevien täytäntöönpanon tavoitteiden uusintarikollisuuteen vaikuttamisesta ja rikosten tekemisen rangaistusaikana estämisestä katsotaan heijastuvan myös henkilöstörakenteeseen ja henkilöstöltä vaadittavaan osaamiseen ja työtapoihin. Vartijoilta onkin alettu vaatia uutta moniammatilliseen yhteistyöhön perustuvaa työtapaa. (Mohell & Pajuoja 2006: 25, 370.)

#### 4 Moniammatillisuus

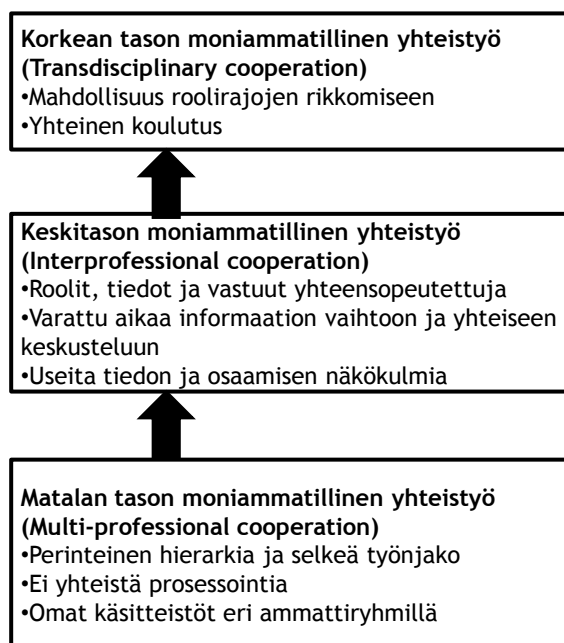
Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu moniammatillisuuden käsitteestä ja aiemmista rikosseuraamusalalla tehdyistä tutkimuksista, joissa on tuotu esiin kuntouttavaa työtä ja valvontatyötä tekevien yhteistyöhön liittyviä asioita. Taustakuvauksena on myös vankeinhoidon organisaatio ja lainsäädäntö muutoksineen, sekä kuntoutuksen ja valvonnan tehtäväalueiden kuvaukset.

Moniammatillisuus voidaan tulkita käsitteenä eri tavoin. Käsitettä käytetään usein avaamatta sitä tarkemmin. Tällöin vaarana on, että moniammatillisuus tulee tulkittua hyvin erilaisena tulkitsijasta riippuen. Moniammatillisuudella tarkoitetaan yleisesti yhteistyötä, jota voidaan käyttää erilaisissa tilanteissa strategisesta suunnittelusta arjen asiakastyöhön. Moniammatillista yhteistyötä käytetään siis muuallakin kuin asiakastyössä. Yhteistyöllä käsitteenä tarkoitetaan sitä, että ihmiset, joilla on yhteinen työ tai tehtävä, työskentelevät sekä ratkaisevat työhön liittyviä ongelmia tai tekevät työhön liittyviä päätöksiä yhdessä keskustellen. (Hakonen 2000: 102; Isoherranen 2005: 13 - 14.)

Moniammatillisuus voi tarkoittaa eri ammattilaisten yhteistyötä, jossa työskennellään rinnakkain, vuorovaikutuksessa, mutta oma käsitteistö säilyttäen. Englannin kielessä tästä moniammatillisuuden mallista käytetään nimitystä multiprofessional co-operation. Tällöin yhteistyö sisältää perinteisen hierarkian, vallan ja selkeän työnjaon. Käsitettä moniammatillinen tiimi käytetään joskus yhteistyöstä, jossa henkilöt työskentelevät samassa työpisteessä mutta heillä ei ole koskaan yhteisiä tiimikokouksia tai mahdollisuutta yhteiseen prosessointiin. Tällöin henkilöt työskentelevät rinnakkain, mutta kyseessä ei ole varsinainen tiimityö. (Hakonen 2000: 102; Isoherranen 2005: 16 - 17.) Käytän tästä yhteistyön muodosta nimitystä matalantasoin moniammatillinen työ.

Moniammatillisuus pidemmälle vietyinä tarkoittaa ammattien välistä yhteistyötä jossa roolit, tiedot, taidot ja vastuut on yhteen sopeutettuja. Englannin kielessä tästä moniammatillisuuden mallista käytetään termiä interprofessional collaboration. Tällaisessa työskentelymallissa yhteistyölle on pyritty järjestämään runsaasti mahdollisuuksia informaation vaihtoon sekä yhteiseen keskusteluun ja päätöksentekoon. Tällöin moniammatillisuus tuo yhteistyöhön mukaan useita eri tiedon ja osaamisen näkökulmia. (Hakonen 2000: 102; Isoherranen 2005: 16 - 17.) Tästä yhteistyön muodosta käytän nimitystä keskitason moniammatillinen yhteistyö.

Englanninkielinen termi transdisciplinary co-operation kuva moniammatillisuutta, joka pitää sisällään tarkoituksenmukaisen ammatillisten roolirajojen rikkomisen mahdollisuuden. Roolin laajentamisella tai rikkomisella (role release) tarkoitetaan tällöin sitä, että tiimin sisällä jäsenet sallivat toisen ammattiryhmän jäsenen ottaa heille perinteisesti kuuluvia roolitehtäviä. Roolirajojen rikkominen vaatii yleensä keskinäistä opetusta tiimin jäsenten välillä tai lisäkoulutusta tiimin sisällä. (Isoherranen 2005: 16 - 17.) Käytän tästä yhteistyön muodosta nimitystä korkean tason moniammatillinen yhteistyö. Moniammatillinen yhteistyö vailla tarkempaa määrittelyä voi tarkoittaa siis useita erilaisia tapoja tehdä ammatillista yhteistyötä. Seuraava kaavio 1 kuvaa näitä erilaisia tapoja. Moniammatillisuuden eri tasot eivät vaihdu todellisuudessa hyppäyksenä tasolta toiselle vaan pikemminkin liukumana kohti seuraavaa tasoa.



Kuvio 1. Moniammatillisuuden eri tasot

Käytännön näkökulmasta tarkasteltuna olipa työympäristö millainen tahansa moniammatillisessa yhteistyössä korostuvat asiakaslähtöisyys, tiedon ja erilaisten näkökulmien kokoaminen yhteen, vuorovaikutustietoinen yhteistyö, rajojen ylitykset ja verkostojen huomioiminen. Moniammatillista työtettä voikin hahmottaa enemmän yhteisenä toimintana sen sijaan, että eri ammattiryhmät työskentelisivät yhteisten asiakkaiden kanssa erikseen. (Isoherranen 2005: 14; Mönkkönen 2007: 127.)

Moniammatillinen työskentely kanavoituu yleensä moniammatillisten tiimien toimintana, vaikka moniammatillisuus onkin käsitteenä laajempi kuin moniammatillinen tiimityö. Asiakas on työn lähtökohta ja asiakkaan huomioiminen mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Parhaimmillaan yhteistyö tuottaa synergiaa. Tällöin ryhmän yhteistyön suoritus on parempi tulokseltaan kuin ryhmän yksittäisten jäsenten suoritusten summa. (Isoherranen 2005: 15.)

Tiedon kokoaminen ja yhteinen keskustelu onnistuessaan tuottaa myös yhteisen jaetun merkityksen, jolloin moniammatillisella työotteella on yhteisessä dialogissa kyetty rakentamaan eri toimijoille ikään kuin yhteinen tarina tai yhteinen jaettu merkitys. (Isoherranen 2005: 15; Mönkkönen 2007: 126). Tämä vaatii tietoista vuorovaikutuskulttuurin tunnistamista ja pyrkimystä vuorovaikutukseen, jossa eri ammattiryhmien edustajien tuottama tieto ja eri näkökulmat saatetaan yhteen ja tuottaa enemmän kuin yksittäisten jäsenten panos voisi olla. Vuorovaikutustietoisessa yhteistyössä hahmotetaan vuorovaikutuksen merkitys ja siihen vaikuttaminen. (Isoherranen 2005: 15.) Nykyään yhteistyön ydinkysymyksenä onkin se, kuinka kaiken tiedon ja osaamisen yhteen saaminen voidaan toteuttaa ja saavuttaa mahdollisimman koko-

naisvaltainen käsitys ja ymmärrys. Perinteiset aiemmin käytetyt yhteistyön rakenteet eivät yleensä ole sisältäneet tällaisen tiedon kokoamisen vaatimaa aikaa, välineitä ja paikkaa. (Isoherranen 2005: 13 - 14.)

Verkostoilla tarkoitetaan erilaisia suhteita, jotka yhdistävät ennakoitua määrättyä joukkoa ihmisiä, organisaatioita, kohteita ja tapahtumia. Verkostotyö pitää sisällään työntekijän ja työryhmän toimintaperiaatteen, jossa asiakkaan sosiaalinen verkosto otetaan huomioon kaikissa tilanteissa. Rajojen ylityksillä tarkoitetaan moniammatillisen järjestelmän sisäisiä, erikoistuneiden ammattilaisten kesken tapahtuvia kohtaamisia, joissa työntekijöiden ammattirooleja ylitetään joustavuuden ja asiakkaan edun saavuttamiseksi. (Isoherranen 2005: 16.)

Moniammatillisessa työssä on haasteena erilaiset toimintakulttuurit, joissa eri alojen työntekijät toimivat sekä erilaiset näkökulmat asiakkaaseen ja tämän ongelmiin (Mönkkönen 2007: 128). Moniammatillisuus vaatii toisaalta oman erityisosaamisen terävöittämistä ja asiantuntijuutta ja toisaalta kykyä rakentaa ryhmän yhteistä osaamista. Usein eri toimijoilla on myös kaikille yhteistä osaamista, mutta moniammatillisuudessa tärkeää on erityisesti oman erityisosaamisen ymmärtäminen ja esiintuominen, kun pyritään keräämään yhteen kaikkien ryhmään kuuluvien jäsenten erilaisia näkemyksiä. Jos asiantuntija ei kykene tunnistamaan omaa osaamistaan ja tietojään, hän ei osaa antaa omaa erityisosaamistaan ryhmän yhteiseen käyttöön. (Isoherranen 2005: 19.)

Isoherrasen (2005: 19) mukaan moniammatillinen työskentely on luonteeltaan dynaamista ja siinä asiantuntijuus tuotetaan ja ansaitaan moniammatillisen tiimin vuorovaikutuksessa. Moniammatillinen tiimi toimii, kun sen jäsenillä on erilaisia taitoja ja menetelmiä, joilla he saavat esiin oman asiantuntijuutensa eri tilanteissa. Vuorovaikutustilanteissa eri toimijoiden tarkkaavaisuus kohdistuu yhteiseen kohteeseen ja muiden asiantuntijoiden esittämiin ajatuksiin otetaan kantaa kieltäen, väheksyen tai tukien niitä. Tämä vaatii kykyä tuoda esiin omaa erityisosaamistaan erilaisissa keskustelu- ja vuorovaikutustilanteissa. Ei riitä, että hallitsee oman erityisosaamisalueensa, sen lisäksi tulee kyetä myös antamaan oma osaamisensa erilaisissa tilanteissa yhteiseen käyttöön.

#### 4.1 Organisaatiokulttuuri

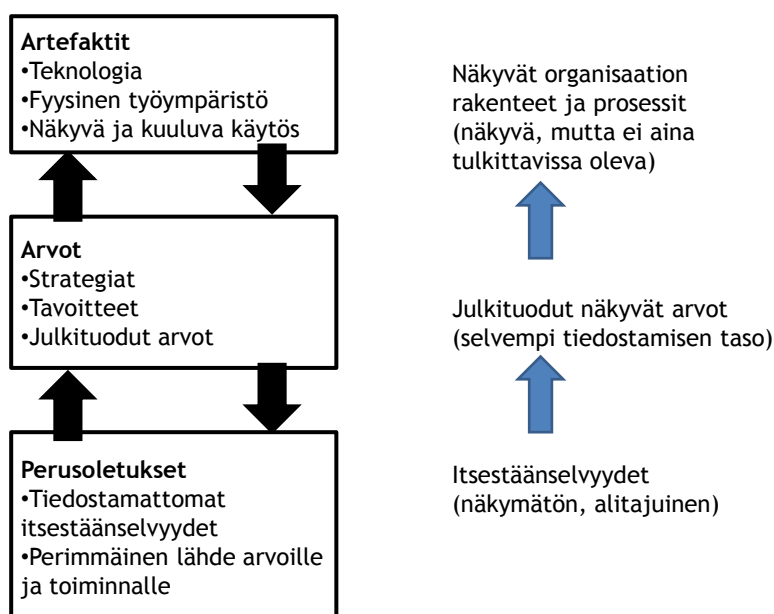
Organisaatiokulttuuri on yksi keskeisimpiä moniammatillisuutta määritteleviä tekijöitä. Organisaatiokulttuuri on määritelty viime vuosikymmenten aikana eri tavoilla. Useimpien määrittelyiden mukaan organisaatiokulttuuri pitää sisällään organisaatiossa yhteisesti jaetut sisäistetyt konkreettiset ja ei-konkreettiset ajattelu- ja toimintamallit. Ajattelu- ja toimintamalleja pidetään suhteellisen pysyvinä ja ne ilmenevät organisaatiossa muun muassa sen arvoina, symboleina ja rituaaleina. Niiden nähdään ohjaavan organisaatiossa tapahtuvaa toimintaa,

ajattelua, tavoitteita ja käyttäytymistä. Ajattelu- ja toimintamallit opitaan organisaation jäsenyyden kautta. Organisaatiokulttuuri onkin sosiaalinen ja kollektiivinen ilmiö, joka muodostuu ja muuttuu organisaatiossa tapahtuvien oppimisprosessien avulla. (Partanen 2007, 3-4.)

Edgar Scheinin organisaatiokulttuurin malli muodostuu kolmesta eri tasosta: artefakteista, arvoista ja tiedostamattomista perusolettamuksista. Artefaktit ovat organisaatiokulttuurin näkyvin taso ja niihin kuuluvat organisaation havaittavissa oleva sosiaalinen ja fyysinen ympäristö, kuten muun muassa fyysinen työympäristö, organisaation jäsenten keskinäiset käyttäytymis- ja keskustelutavat sekä vuorovaikutus. Artefaktit ovat helposti havaittavissa, mutta niiden merkitystä voi olla vaikea ymmärtää, jos ei tunne organisaation syvempiä tasoja. (Schein 2009: 21-22.)

Organisaatiokulttuurin toinen taso arvot käsittää Scheinin mukaan organisaation tietoiset ja ilmaistut arvot. Tällaisia ovat muun muassa organisaation strategia, päämäärät ja normit. Näiden tehtävänä on ohjata organisaation toimintaperiaatteita ja määritellä oikeat toimintatavat erilaisissa tilanteissa. Jos arvot havaitaan organisaation sisällä aidosti toimiviksi ongelmanratkaisutilanteissa, niistä tulee ajan myötä itsestäänselvyyksiä, joita ei kyseenalaisteta. (Schein 2009: 21-23.)

Scheinin mukaan organisaatiokulttuurin kolmas taso pitääkin sisällään nämä organisaation tiedostamattomat perusolettamat: uskomukset, ajatukset ja tunteet, joita ei kyseenalaisteta. Näistä perusolettamista muodostuu organisaation todellinen arvojen ja käytäntöjen ydin. (Schein 2009: 21-27.)



Kuvio 2. Kulttuurin kolme tasoa (Schein 2009:21.)

Organisaatiokulttuuria on pyritty myös luokittelemaan erilaisiin kulttuureihin, niiden erityispiirteiden mukaan. Palmun mukaan Harrison (1987) jakaa organisaatiokulttuurit roolikulttuureihin, suorituskulttuureihin, valtakulttuureihin ja tukikulttuureihin. Roolikulttuureihin kuuluu organisaatiossa vallitseva korkea hierarkkisuus ja tarkat työnkuvien määrittelyt sekä totutuisissa menettelytavoissa pitäytyminen. Suorituskeskeisissä kulttuureissa on tärkeintä saada itse työ tehdyksi. Millä tavalla työ saadaan tehdyksi ei ole niinkään tärkeää. Suorituskeskeisissä kulttuureissa työntekijät ovat yleensä korkeasti motivoituneita työn suorittamiseen. Valtakulttuurit ovat patriarkkaalisia ja johtajakeskeisiä sekä vahvasti auktoriteetteihin perustuvia. Tukikulttuurit ovat demokraattisia päätöksenteossa ja niissä lähdetään olettamuksesta, että organisaatioon sitoutuneet jäsenet toimivat organisaatiossa hyvin. (Palmu 2000: 10.)

Palmun mukaan Dozier, Grunig ja Grunig (1995, 17) jakavat organisaatiokulttuurit osallistuviin ja autoritäärisiin kulttuureihin. He näkevät, että organisaatioissa voi olla piirteitä molemmista kulttuureista, mutta yleensä jompikumpi organisaatiotyypeistä on kuitenkin dominoiva. Osallistuvien kulttuurien organisaatioiden piirteitä ovat tasa-arvoisuus ja demokraattinen päätöksenteko sekä niissä korostuu tiimityö. Autoritäärisille kulttuureille tyypillistä on keskitetty päätöksentekotapa, auktoriteettisuus ja perinteiden noudattaminen. Donierin, Grunigin ja Grunigin luokittelemat kulttuurit yhdistävät Harrisonin kulttuurityypit ikään kuin kahdeksi yhdistäessään osallistuvassa kulttuurissa suorituskeskeisen kulttuurin ja tukikulttuurin piirteitä sekä autoritäärisessä kulttuurissa rooli- ja valtakulttuurien piirteitä. (Palmu 2000: 11.)

Kulttuurityypeistä löytyy myös useiden muiden tutkijoiden luomia jaotteluita erilaisista kulttuurityypeistä. Erilaisten luokittelujen tarkoitus on auttaa organisaatiokulttuurien identifioimisessa. Yhden organisaatiokulttuurin sisällä, voi sen eri osissa olla myös erilaiset kulttuurit. Organisaatiokulttuuri voidaan jakaa myös erilaisiin osakulttuureihin tai alakulttuureihin, kuten muun muassa palkitsemiskulttuuriin, viestintäkulttuuriin tai johtamiskulttuuriin. Organisaatiokulttuuri onkin kokonaisuudessaan hyvin monitahoinen ilmiö, johon vaikuttavat sekä kulttuurin sisäiset että ulkoiset tekijät. Jokaisella organisaation jäsenillä on myös oma subjektiivinen kuva organisaation kulttuurista. Tämä kuva syntyy jäsenien organisaatiossa saamien kokemusten kautta. (Palmu 2000: 11 - 13.)

Jotkut tutkijat eivät korosta viestinnän vaikutusta kulttuurin syntymisessä ja eteenpäin välittämisessä, vaikka kulttuuri rakentuu viestinnän kautta. Viestinnän ja kulttuurin välillä on ikään kuin kehäsuhde, jossa viestintä vaikuttaa kulttuurin muodostumiseen ja kulttuuri viestintään. Palmun mukaan Hampden-Turnerin (1992, 15) mukaan viestintämyönteinen kulttuuri helpottaa viestintää yleensä ja parantaa kokemusten ja tiedon jakamista organisaation sisällä. Se, millaiset ovat viestintäsuhteet organisaatiossa eli kuka viestii kenelle ja mitä, kertoo paljon organisaation kulttuurista. Erilaisissa organisaatiokulttuureissa viestintä onkin hyvin

erilaista. Hyvin hierarkkisten organisaatioiden viestintä eroaa paljon matalan hierarkian omaavien organisaatioiden viestinnästä. Organisaatioissa viestintäongelmien on todettu olevan vähäisempiä silloin kun työhön liittyvää tietoa on saatavissa vapaasti, tavoitteet on yhdessä suunniteltuja, jäsenet voivat ilmaista mielipiteitään vapaasti ja jäsenet ovat yhteistyöhaluisia. (Palmu 2000: 14-15, 19.)

Organisaatiokulttuuri muuttuu synnyttyään jatkuvasti. Tähän muutokseen vaikuttavat sekä organisaation sisäiset että ulkoiset tekijät. Osa tutkijoista lähtee siitä, että kulttuurin muutos on erittäin hidasta ja sitä ei voi ohjailla mihinkään suuntaan. Toiset tutkijat pitävät kulttuurin muutoksen tietoista ohjausta mahdollisena tiettyjen toimenpiteiden avulla. Organisaatiomuutosten onnistumisen edellytyksenä on myös organisaatiokulttuurin muuttuminen. Organisaation arvot ja asenteet voivat edistää muutosta tai toimia sitä vastaan. Palmu kirjoittaa, että Clementin (1994, 33) mukaan muutoksen onnistuminen edellyttää organisaatiokulttuurin ja rakenteen tuntemista. Organisaationmuutosten aikaan saamiseksi olisi hyvä pyrkiä muutokseen kulttuuria myötäillen. Muutoksen turvaamiseksi tulisi organisaation jäsenet sitouttaa siihen. Tärkeää on myös, että avainhenkilöillä on selkeä kuva organisaation kehittämisestä ja muutoksen vaatima koulutus. (Palmu 2000: 25-26.)

Muutosvastarinnan käsite liitetään yleensä muutosprosesseihin. Muutosvastarinta onkin tutkijoiden mukaan syynä organisaatiokulttuurien hitaaseen muuttumiseen. On luonnollistakin, että muutosten normaaleihin toimintamalleihin aiheuttamat häiriöt ja tuntemattoman pelko synnyttävät vastustusta ja epävarmuutta. Vastustus ja epävarmuus johtavat haluttomuuteen hyväksyä muutoksia. Muutosvastarintaa synnyttävät yksilölliset ja organisaatiolliset tekijät. Yksilöllisiä tekijöitä muutosvastarintaan ovat muun muassa pelko taloudellisesta turvattuudesta ja tuntemattomasta sekä kyvyttömyys nähdä tarve muutokselle ja tottumus asioihin sellaisena kuin ne ovat. Organisaatiotasolla muutosvastarinnan syitä ovat mahdollinen vallan tasapainon järkkäminen sekä pyrkimys pitää yllä olemassa olevia työtehtäviä ja työtoverien välillä vallitsevia henkilösuhteita. (Palmu 2000: 29-30.)

#### 4.2 Moniammatillinen yhteistyö rikosseuraamusalalla

Tässä luvussa esitellään rikosseuraamusalaan liittyviä aiempia tutkimuksia. Näissä tutkimuksissa on käsitelty tämän opinnäytetyön aihepiiriin liittyviä kysymyksiä. Useimmat näistä tutkimuksista liittyvät päihdekuntoutukseen tavalla tai toisella.

##### 4.2.1 Anssi Peräkylä: Vartijan näkökulma

Peräkylän tutkimuksen tavoitteena oli vanginvartijan työhön liittyvän tulkintakehyksen kuvaaminen ja sen suhteuttaminen laajempiin yhteyksiinsä. Tutkimuksen tarkoituksena oli myös



vastata siihen, miten vartijoiden työn tulkintakehys vaikuttaa heidän toimintaansa. Tutkimus sivusi myös vartijoiden näkemyksiä muista vankilassa toimivista henkilöryhmistä ja vartijan-työn tarkoituksesta vartijoille itselleen. (Peräkylä 1997: 19, 52.)

Muiden henkilöstöryhmien kohdalta tutkimuksessa käsiteltiin vartijoiden näkökulmasta psykologeja, sosiaalityöntekijöitä ja työnjohtohenkilökuntaa. Vartijoiden suhtautuminen psykologeihin oli epäilevää. Psykologien nähtiin olevan liian hyväuskoisia suhteessa vankeihin, eivätkä he osanneet ottaa huomioon vankilaturvallisuuden vaatimuksia riittävästi työssään. Jotkut vartijoista olivat myös ylpeitä siitä, että heidän vankituntemuksensa oli parempi kuin psykologeilla. Vartijat hyväksyivät negatiivisesta suhtautumisestaan huolimatta kuitenkin psykologien ja sosiaalityöntekijöiden olemassaolon vankilassa. Vartijat kokivat kuitenkin ongelmaksi keskinäisen kunnioituksen ja ymmärryksen puutteen työntekijäryhmien välillä, jonka eräs haastateltavista koki johtuneen työtehtäviin liittyvien näkökulmien erilaisuudesta. Jotkut vartijoista toivat tutkimuksessa esiin tarvetta lisätä yhteisen keskustelun mahdollisuuksia. (Peräkylä 1997: 52-53.)

Peräkylä näkee vartijan kuvan omasta työstään, tehtävistään ja sen vaatimista taidoista keskeisenä tekijänä vartijoiden orientoitumisessa jokapäiväiseen toimintaansa. Vartijoiden itsensä mukaan työn tarkoitus liittyi turvallisuuden ja sisäisen järjestyksen ylläpitämiseen, säilytysvarmuuteen, vankien kasvattamiseen ja jokapäiväisistä arkirutiineista huolehtimiseen. Tutkimuksen haastateltavat painottivat näitä työn tarkoituksia eri tavoin ja kaikki eivät nostaneet kaikkia osa-alueita esille. (Peräkylä 1997: 54.)

Vartijan työn päätarkoitukseksi nousi kuitenkin Peräkylän tutkimuksessa turvallisuuden ja sisäisen järjestyksen ylläpitäminen sekä säilytysvarmuus. Vankien kasvattaminen koettiin työn tarkoituksena ristiriitoja sisältävänä. Toisaalta koettiin omana tehtävänä vankien kasvattaminen yhteiskuntakelpoisiksi, mutta toisaalta vartijat eivät kokeneet voivansa tehdä mitään asian suhteen. Vankien käyttäytymisen muuttamista pidettiin koko vankeinhoidolle ylivoimaisena tehtävänä ja vartijat kokivat, että heidän muissa tehtävissään oli jo riittävästi tehtävää. (Peräkylä 1997: 54-55.)

Jokapäiväisistä arkirutiineista huolehtiminen tarkoitti vartijoiden mielestä vankilan toiminnassa ja vangin elämän osalta kaiken sujumista mahdollisimman häiriöttömästi. Vartijan työhön liittyneet erilaiset tarkoitukset olivat haastateltavien mielestä myös usein jännitteisessä suhteessa keskenään. Haastatteluissa jännitettä sisälsi esimerkiksi jokapäiväisistä asioista huolehtimisen korostaminen ja näkemys säilytysvarmuuden olemisesta vain sivuseikka. (Peräkylä 1997: 55.)

Tutkimuksessa jotkut haastateltavista toivat esille ristiriitaa kontrollin ja kuntouttavan orientaation välillä. Kontrollitehtävien hoitamisen koettiin vaikeuttavan kuntouttavaa työtä. Kontrollitehtävät korostuivat vartijoiden mielestä itsestään selvyyksinä, kuntouttavat tehtävät nähtiin toissijaisena ja joissain tapauksissa niitä ei toivottu lainkaan. Muutosvastarintaan perusteluita nousi tutkimuksessa kuntouttavaan toimintaan liittyvä turvallisuutta vähentävät toiminnot esimerkiksi huumeiden salakuljetus vankilan ulkopuolisesta kuntoutuksesta. Vartijat kokivat vankilan ulkopuolelta tulevien kuntouttavien henkilöiden saattavan myös lisätä ja liitoutua vankien kanssa vartijoita vastaan. Kuntouttavan työn lisäämisen koettiin myös aiheuttavan vartijoille lisätyötä ja vaivaa. Vankien nähtiin myös pääsevän liian helpolla osallistumaan kuntoutukseen työn sijasta. Myös vankien rikollisen roolien ja ajattelutapojen koettiin olevan niin vahvoja, ettei niitä voitu muuttaa. Vartijat kokivat myös rutiinitehtäviensä vievän työajasta niin paljon, ettei kuntouttavalle työlle ollut aikaa. Lisäksi ongelmalliseksi nähtiin kuntouttavien tehtävien ja kontrollitehtävien yhteen sovittaminen. (Peräkylä 1997: 106-108.)

Peräkylän mukaan vaatisi vartijoiden tulkintakehyksen muuttamista, jotta vuorovaikutuksellisuutta vankien kanssa voitaisiin lisätä. Hän toteaa tulkintakehyksen kokonaisuuden ristiriitaisuuden kautta voitavan vahvistaa niitä piirteitä, jotka kannattavat vuorovaikutuksen lisäämistä. Koulutuksella tuotettavaa muutosta hän pitää vaikeana. Vartijat lähestyvät työtään parhaiten oman näkemyksensä mukaan työtovereiltaan oppimalla. Vanhat työntekijät siirtävätkin oman tulkintakehyksensä uusille vartijoille tehokkaammin kuin koulutuksessa erikseen annettu tieto sisäistetään. (Peräkylä 1997: 109-111.)

#### 4.2.2 Jouni Tourunen: Epäilyksen polttopisteessä. Tutkimus päihdekuntoutusosastosta vankilassa

Tutkimuksessaan päihdekuntoutusosaston käynnistämisestä vankilassa Tourunen (2000: 7) on kuvannut osana tutkimustaan myös kuntouttavaa työtä tekevien ja valvontahenkilökuntaan kuuluvien yhteistyössä esiintyvää problematiikkaa. Tourusen tutkimus osoitti päihdekuntoutuksen toteuttamisen sisältävän monenlaisia jännitteitä. Tässä tarkoituksena on nostaa esiin tutkimuksessa esiin tulleita jännitteitä moniammatilliseen yhteistyöhön liittyen.

Jännitteitä Tourusen (2000: 7-8) mukaan aiheuttivat vankilan sosiaalisen rakenteen muokkaamat vahvat roolit päihdekuntoutukseen osallistuvien ammattiryhmien osalta ja muutosvastarinta selkeimmin vartijakunnan taholta. Kuntoutusosaston vahvuuksia toisaalta olivat hoito-ohjelman vahva rakenne selkeine sääntöineen ja toimintamalleineen. Ne mahdollistivat työntekijäryhmien sosiaalisten roolien riittävän yhteensopivuuden rakentamisen.

Vartijoiden vastarintaa kuntoutusosastoa kohtaan aiheuttivat muun muassa kuntouttavan työn näkeminen ylimääräisenä työnä oman perustyön päälle. Vartijat halusivat myös hoitaa perus-

työtään rajaten sitä koskemaan välttämättömät käytännön työt ja oman osaston toimintaa. Kuntoutus työtä vastustettiin myös vähäisiin vankeinhoidon resursseihin vedoten. Resurssien vähyys koski sekä taloudellisia että henkilöresursseja. Päihdehoitotyötä vastustettiin myös periaatteellisesta syystä, jonka mukaan kuntouttava toiminta ei kuulu vankeinhoidon tehtäviin, eikä sen nähty olevan vaikuttavaa. Kuntouttavan työn kehittämisen tuoma vartijoiden oman työnkuvan muutoksen vaatimusten lisääntyminen aiheutti myös yleistä muutosvastarintaa. Vartijat suhtautuivat erityisen kriittisesti työnsä kehittämisen toteutustapaan, jossa kehityssuunnat on annettu keskushallintojohtoisesti, ylhäältä käsin. (Tourunen 2000: 81-82.)

Kuntoutustyöhön mukaan lähteneet vartijat olivat yleensä hyvin kokeneita tai vartijakurssilta vasta valmistuneita. Vartijat jotka toimivat osastolla lähityöntekijöinä pitivät työtä osastolla erilaisena ja raskaampana kuin työtä perusosastolla. Samalla he kuitenkin pitivät työtä antoisana ja mielenkiintoisena. Heillä oli myös pyrkimys kehittää itseään työssään. Päihdeosaston vartijat joutuivat perusosastoilla toimivien vartijoiden sosiaalisen painostuksen kohteeksi. Painostus esiintyi yleensä nimittelynä, suojelun lopettamisena ja sosiaalisesta kanssakäymisestä vetäytymisenä. Vartijakunnan sisäinen kulttuuri näyttäytyi tässä vankikulttuurin kanssa samankaltaisena. (Tourunen: 84, 88.)

Kritiikkiä vartijakunnalta sai päihdetyön merkityksen korostaminen vankeinhoidossa. Kuntouttavan työn johdolta saama huomio johti vastakkainasetteluun kuntouttavaan työhön osallistuvien ja ”tavallisten” kuntouttavaan työhön osallistumattomien vartijoiden välillä. Kuntouttavaan työhön osallistuvat nähtiin työntekijäeliittinä, joka sai etuuksia muihin nähden ja jonka uskottiin pääsevän muita helpommalla työssään. (Tourunen 2000: 90-91.)

Kuntoutusosastolla työskentelevän työryhmän jäsenet kokivat usein jäävänsä työssään yksin, ilman työyhteisön tukea. Työryhmän työhön liittyviä rasisitustekijöitä olivat kahden työn tekeminen eli osastolla työskentely oman muun toimen ohella, kahden roolin paineen synnyttämät jännitteet, hoito-ohjelman käytännön toteuttamisesta jatkuva huolehtiminen sekä muiden työntekijöiden taholta tuleva sosiaalinen paine, negatiivinen asennoituminen ja työhön kohdistuvat epäilyt. Hoito-osaston toimintaan osallistuvat kokivat raskaana jatkuvan toiminnan perustelemiseen joutumisen. Hoito-osaston työryhmään kohdistuu monenlaisia paineita. Toisaalta johdon taholta tuli valtuutus toimintaan ja toisaalta muun henkilökunnan taholta koettiin vastustusta. (Tourunen 2000: 92-95.)

Työryhmän sisällä linjojen löytäminen käytäntöjen toteuttamisessa ja hoito-ohjelman sisällön tulkitsemisessa tuotti myös työtä. Lähityöntekijöinä toimivat vartijat halusivat toiminnalla olevan selkeät ja johdonmukaiset toimintamallit. Kuntouttavaa työtä tekevät erityistyöntekijät taas puolestaan olisivat käyttäneet joustavampia ja tilannekohtaisempia malleja. Useissa

tutkimuksissa kuntoutuksen esteenä vankilassa toteutettuna on myös koettu olevan valvonta- ja kontrollitehtävien ensisijaisuus kuntoutus tehtäviin nähden. (Tourunen 2000: 110-112.)

Kuntouttavaa työtä tekevien ja valvontatyötä tekevien erilaiset oman työn tulkintakehykset johtavat joskus näkemyseroihin työryhmän sisällä. Perinteisesti valvontahenkilökunta on arvostellut kuntouttavaa työtä tekeviä epäjohdonmukaisuudesta, epäluotettavuudesta ja liiallisesta vankien ymmärtämisestä. Tällöin kuntouttavat ovat joutuneet perustelemaan omaa työtään. Tourusen tutkimuksessa kuntouttavalla osastolla lähityöntekijänä työskentelevät vartijat pitivät tärkeimpänä hoito-ohjelman periaatteiden johdonmukaista toteuttamista ja toiminnan uskottavuutta muun vankilayhteisön silmissä. Vartijat pitivät tärkeinä, että osaston vangit eivät olisi saaneet mitään erityisoikeuksia tai helpotuksia kuntouttavalla osastolla muihin vankilan osastoihin nähden. Hoito-osastolla säännöt olivat jopa tiukemmat kuin perusosastoilla. Kuntouttavien mielestä vangin oikeuksia ja vapauksia ei saisi vähentää hoito-osastolla olemisen vuoksi. Kuntouttavaa työtä tekevien näkökulmana onkin ihmisestä välittäminen ja työhön sitoutuminen tapahtuu yksilön auttamiseen liittyen sekä ammattieettisten periaatteiden kautta. Lähityöntekijä/vartijan näkökulmana on osaston sääntöjen ja periaatteiden mukainen toiminta sekä työhön sitoutuminen tapahtuu sääntöjen noudattamisena. (Tourunen 2000: 117-119.)

Vankeinhoidossa lähityön ideana on yhteistyön syventäminen kohti tiukkojen sektorijakojen ja ammattiroolien purkamista. Vartijan työlle se tarkoittaa työn monipuolistamista. Kuntouttavaa työtä tekevät erityistyöntekijöiden osalta työorientaatio muuttuu myös kontrollielementtejä sisältävään suuntaan. Tutkimuksen hoito-osaston työryhmäkokouksissa pidettiin näitä siirtymiä välttämättöminä hoito-ohjelman toteuttamisessa. Työryhmän toimivuutta lisää myös se, että ryhmän jäsenet kiinnittävät enemmän huomiota yhteisiin ja toimiviin tekijöihin kuin niihin tekijöihin, joista ollaan erimieltä. Eri näkökulmien aiheuttamia konflikteja ei pyritäkään ratkaisemaan nopeasti, vaan niiden ratkaisemiseksi käytetään aikaa ja erilaisia työmuotoja esimerkiksi työnohjausta. Työryhmä voi olla uudenlaisen työkulttuurin luoja vankilan sisällä vartijoiden ja erityistyöntekijöiden yhteistyössä. (Tourunen 2000: 121-122.)

#### 4.2.3 Riitta Granfelt: ”Oppisin elämään riippuvuuteni kanssa”

Riitta Granfeltin tutkimus Hämeenlinnan vankilan Vanajan osaston naisille tarkoitetusta päihdekuntoutusohjelmasta käsittelee myös moniammatilliseen yhteistyöhön liittyviä asioita. Granfelt piti tärkeänä, että tutkimusraportissa esiteltiin eri ammattiryhmien kuntoutusta koskevia näkemyksiä, vaikkakin tutkimuksen pääpaino oli itse päihdekuntoutuksessa. (Granfelt 2007: 4.) Tutkimus kohdistui naisvankien päihdekuntoutukseen, mutta pyrin poimimaan tutkimuksesta lähinnä valvontahenkilökunnan ja kuntouttavan henkilökunnan yhteistyöhön liittyviä elementtejä.

Tutkimuksessaan Granfelt tuo esiin laitosturvallisuuden ja kuntouttavan toiminnan ristiriitaisuuden. Hänen mielestään laitosturvallisuuden korostaminen lisää kontrollia ja sen mukana esimerkiksi tarkastustoimintaa, sekä ylhäältä päin tulevaa vallankäyttöä. Päihdeongelmiin liittyvä huumausaineiden kauppa ja huumeisiin liittyvä väkivalta tai sen uhka ovat kuitenkin suljettujen laitosten arjessa mukana. Päihdeisiin liittyviä ongelmia ehkäistään sekä kontrollitoimin että vuorovaikutuksellisin keinoin. (Granfelt 2007: 34.)

1990-luvulla voimakkaasti kasvanut huumeongelma ja siitä seuranneet vaikeudet tekivät välttämättömäksi päihdeongelmiin panostamisen. Kuntoutuksen kehittäminen keskittyi erityisesti tällöin kognitiivis-behavioraalsiin ohjelmiin. Niiden avulla pyrittiin vaikuttamaan erityisesti päihdeongelmia ja rikollisuutta ylläpitäviin ajattelu- ja käyttämismalleihin. Tällöin alettiin keskittyä strukturoituihin toimintaohjelmiin ja kuntoutuksen jatkumoihin. Vuonna 1999 vankeinhoitolaitoksessa laadittiin päihdetyön pohjaksi erityinen päihdestrategia. Päihdestrategiaa päivitettiin vuonna 2004. Moniammatillinen yhteistyö määriteltiin päihdestrategiassa vankeinhoiton kuntoutuksessa perusajatuksiksi. Granfeltin mukaan tämän yhteistyön jättäminen sattuman varaan johtaakin mahdollisuuksien menettämiseen keskinäisen erityisosaamisen ja kokemusten jakamisessa. Päihdestrategian mukaan päihdekuntoutus on osa kaikkien henkilökuntaryhmien työtä. Granfelt tuo tutkimuksessaan esiin myös valvontahenkilöstön merkittävää roolia vankien päihdekuntoutukseen kannustamisessa. (Granfelt 2007: 35, 44-45, 49.)

Granfeltin mukaan tutkimusvankilan valvontahenkilöstöstä suurin osa kertoi sitoutuneensa kehittämään kuntouttavaa työtä. Vartijoiden orientaationa oli kuitenkin pääasiassa perustynön tekeminen, millä tarkoitetaan tuen antamista vangeille asioiden hoidossa ja tarjoilla oleville kursseille motivoimista. Kuntouttavan työn osaksi voidaan laskea myös erilaiset vapaa-ajan toiminnot, kuten muun muassa leipominen, askartelu ja liikunta, kun niille on mietitty toteutustapa kuntoutuksen tavoitteiden mukaan. Granfelt pitää valvontahenkilökunnan merkitystä Vanajan osaston toimintojen toteutuksessa merkittävänä. Valvontahenkilökunnan lisäksi kuntouttavaan tiimiin kuuluvat osaston hoitaja, sairaanhoitaja, päihdeohjaaja ja keittiömestari. Päihdeohjaajan vastuualueelle Granfeltin tutkimuksen aikana kuului päihdekurssi, suuttumuksen hallintakurssia vetivät vartija ja keittiömestari. (Granfelt 2007: 57, 68.)

Periaatteessa koko Vanajan osaston henkilökunta osallistuu kuntouttavaan työhön. Vartijoiden kiinnostukseen lähityöhön ja kurssin ohjaamiseen kiinnitetään huomiota jo rekrytointivaiheessa. Laitoksen valvontatyötä tekevien näkemykset työn painopisteistä vaihtelevat. Osa on mukana ihmissuhdetyössä ja pyrkii vaikuttamaan myös yhdysvankinsa vapautumisen suunnitteluun, joidenkin mielestä työpanokseksi riittää välttämättömien rutiinien ja loma-anomusten hoito. Kaikki vartijat kokevat työnsä kuitenkin avovankilassa mielekkäämmäksi ja monipuolisemmaksi kuin suljetussa vankilassa. Tutkimuksen aikana vartijoiden toimenkuvaan kuului

pääasiassa yhdyshenkilötoiminta. Sen lisäksi vartijoista kaksi veti suuttumuksen hallinta - ohjelmaa, kehitti sitä naisvankien lähtökohtiin sopivaksi ja osallistui perhetyön kehittämiseen. Kaksi vartijoista osallistui päihdekurssien toteuttamiseen huolehtimalla siihen kuuluvasta liikuntaosiosta ja läheisriippuvuuteen liittyvien osien ohjauksesta. Eräällä vartijoista oli pätevyys käyttää musiikkia välineenä psykososiaalisessa työssä. (Granfelt 2007: 68-70.)

Granfeltin tutkimus toi esiin vartijan työhön kuuluvan ristiriidan siinä, että intensiivisen lähityön tekeminen saattoi aiheuttaa valvontatehtävien hoidon jäämisen vähemmälle. Myös vankien tarvitsevuus eli heidän asioidensa hoitamisessa auttaminen herätti erilaisia näkemyksiä siitä, kuinka innokkaasti niihin tulisi ottaa osaa. Erilaiset työorientaatiot synnyttivät työyhteisössä ristiriitoja siitä, millaista on työn perustehtävä. Vartijat kokivat tiedonkulun ja työnjaon olevan joskus epäselvää kuntouttavan henkilökunnan kanssa. Vartijat kokivat myös joskus, ettei heidän työnsä painoarvo ollut riittävästi huomioitu vankia koskevilla ratkaisuisilla. Ne vartijoista, jotka tekivät intensiivistä lähityötä, kokivat pääasiassa työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi. Vartijat eivät yleisesti pitäneet valvontatehtävien yhdistämistä lähityöhön kovin ongelmallisena. Vartijoiden keskuudessa kuitenkin näkemykset siitä, kuinka paljon kontrollitoimia pitäisi painottaa, vaihtelivat suuresti. Täysin kielteisesti lähityöhön suhtautuvia vartijoita ei ollut yhtään. (Granfelt 2007: 70-72.)

Granfelt nostaa esiin tutkimuksessaan Richard Sennettin teoksen, joka käsittelee auttamistyön eettisiä jännitteitä. Sennettin mukaan eri ihmisillä on eritasoinen kyky ottaa vastaan toisen ihmisen tuskaa ja tunteita. Aggressiivinen käytös voikin olla suojautumiskeino häpeän ja voimattomuuden kokemuksiin vastaan. Tämä voi koskea sekä auttajia että autettavia. (Granfelt 2007: 51.)

Pääasiassa vartijat eivät kokeneet varsinaisen päihdekurssin kuuluvan omaan työhönsä, yhteistyö päihdeohjaajan kanssa kohdistui erityisesti vapautumisjärjestelyihin. Granfelt pitää moniammatilliselle yhteistyölle tärkeänä sitä, että ne vartijoista, joiden yhdysvankeja osallistuu päihdekurssille, tuntevat kurssin sisältöä ja tavoitteita. Työnjako Vanajalla olikin se, että päihdeohjaaja järjesti vangeille päihdekuntoutusta ja muut vankien sosiaaliset kuten asunnottomuus ja köyhyys olivat ensisijaisesti yhdyshenkilöiden vastuulla. Vartija pitivät vankien sosiaalisten ongelmien ratkomista vartijakoulutuksen pohjalta haastavina. (Granfelt 2007: 75-76.)

Granfelt tutkimuksen johtopäätöksissä näkee, että moniammatillinen yhteistyö odottaa vielä rakentumistaan. Vaikka päihdeohjelman toteuttamiseen osallistuttiinkin yli työntekijäryhmien, työntekijät eivät muodostaneet työryhmää, joka olisi voinut suunnitella päihdeohjelman erillisjaksot yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Suunnitelmallisen yhteistyön avulla ohjelma olisi voinut olla kokonaisuutena toimivampi. (Granfelt 2007: 147.)

#### 4.2.4 Jouni Tourunen & Jussi Perälä: Kohti kognitiivista yhteisöhoitoa?

Tourusen ja Perälän tutkimuksen tarkoituksena oli arvioida eri ammattiryhmien edustajien pääsemistä osallistumaan Helsingin vankilan työryhmän ja osaston toimintaan. Tutkimuksen tarkoituksena oli siis kartoittaa moniammatillisuuden toteutumista käytännössä, sekä työntekijöiden erilaisten tulkintojen aiheuttamia jännitteitä työryhmän toiminnassa. Tourusen ja Perälän mielestä moniammatillisuudessa voidaan erilaisuutta hyödyntää vain yhteisen kielen ja tehtävien määrittelyn avulla. (Tourunen & Perälä 2004: 20.)

Tutkimuksen keskeisimpänä osana oli osaston työryhmän itsearviointi- ja kehittämisprosessi. Työryhmän tekemä SWOT- analyysi (strengths, weaknesses, opportunities, threats) tuotti tietoa osaston toiminnan ja työryhmän vahvuuksista ja ongelmakohtista hyvin. Analyysi kertoi esimerkiksi, että monet isommat ja pienemmät tekijät vankilassa ja sen ulkopuolellakin vaikuttivat osaston toimintaan. Osaston toimintaan kohdistui myös jännitteitä. Vaikka osaston alkuvuosista ristiriidat olivat vähentyneet, niin työryhmän jäsenten mukaan muut työntekijät (muilla osastoilla) eivät silti täysin ymmärtäneet erityisosaston työn kuormittavuutta ja vaatimuksia. Osaston päihdetyöntekijöihin kohdistui työpaineita myös muiden osastoiden, kuin päihdettömän osaston toiminnan hoitamisen vuoksi. Vankilaa toimintaympäristönä pidettiin erittäin haasteellisena ja vaativana. Osaston kehittämistyötä koettiin olleen tehdyn vähin resurssein ja vaikeissa olosuhteissa. Käytettävissä olevien resurssien ja työn vaatimusten välillä koettiin olevan selvä ristiriita. Ideoita toiminnan kehittämiseksi syntyi, mutta resurssipula vaikeutti niiden toteuttamista. Työryhmän mukaan työryhmään kohdistetut odotukset olivat välillä epärealistisiäkin. Yksittäiset työntekijät kokivat myös raskaana työhön kohdistuvat odotukset. Henkilökunnan vaihtuvuus ja erilaiset lomat arvioitiin vaikeuttavan työtä, koska korvaavaa henkilökuntaa ei ollut saatavissa. (Tourunen & Perälä 2004: 60.)

Vahvuuksina työryhmä koki muun muassa kyvyn keskustella avoimesti ja tasa-arvoisesti ja tuen saamisen toisiltaan. Työryhmän itsenäisyys osaston sisäisten asioiden suhteen koettiin myös vahvuutena. Osaston vakiintunut asema, säännöt, toimintatavat ja joustavuus vankikohdista koettiin myös vahvuudeksi. (Tourunen & Perälä 2004: 61.)

Heikkouksina pidettiin henkilöstöresurssien vähyyttä ja muun henkilökunnan (osaston ulkopuolisten) tietämättömyyttä osaston erityisvaatimuksista. Heikkoutena nähtiin myös työryhmän yhteisen koulutuksen ja työnohjauksen puute. Ulkoisten paineiden aiheuttamat väärät vankivalinnat osastolle ja vankien kritiikki osaston toimintaa kohtaan koettiin myös heikkoutena. (Tourunen & Perälä 2004: 61.)

Mahdollisuuksina nähtiin vankilan ulkopuolisten toimijoiden kanssa tehtävän yhteistyön lisääminen, ryhmien monipuolistaminen, vartijoiden roolin kasvattaminen ja hoitojatkumoiden rakentaminen. Uhkana pidettiin vankeinhoidon määrärahojen supistumista, ylhäältäpäin keskusvirastosta tulevia vaatimuksia, vankimäärän kasvun aiheuttamaa osaston lakkauttamista ja vankien toimintakunnon jatkuvaa heikkenemistä. (Tourunen & Perälä 2004: 61.)

Havainnoinnin avulla keskusteluista nousi esiin osaston perustehtävän epäselvyys työryhmän jäsenten kesken. Joissakin tapauksissa vartijoiden kommentit viittasivat siihen, että perustehtävänä oli päihdeettömän ympäristön turvaaminen. Erityistyöntekijöiden kommentit viittasivat siihen, että kuntoutus tulisi ainakin olla selvemmin tavoitteena. Tutkimuksessa SWOT- analyysin pohjalta kehittämisalueiksi nousivat resursseista ja ulkoisista paineista sekä toiminnan sisällöllisistä tarpeista aiheutuvat kehittämistarpeet. Kehittämissuunnitelma piti sisällään muun muassa osaston hoito-ohjelman kirjallisen käsikirjan, vangeille jaetut tehtävät, työryhmän säännölliset palaverit, osaston ulkopuolisten resurssien lisääminen ohjelman monipuolistamisessa, osaston toiminnasta tiedottamisen vankilan muille työntekijöille, vankilaan tuleville vangeille annettavan infopakettin, yhteisen koulutuksen hankkimisen ja niin edelleen. (Tourunen & Perälä 2004: 65, 67-69.)

Osaston vartijoiden haastattelut toivat esiin, että vartijat halusivat säilyttää vartijan perinteiset roolit ja tehtävät osastoilla. He kokivat toimenkuvan muuttumisessa kuntouttavaan suuntaan olevan palkkaukseen, työaikajärjestelyihin ja vartija-vanki suhteeseen liittyviä ongelmia. (Tourunen & Perälä 2004: 70.)

Osaston työryhmään kuului tutkimuksen aikana kaksi päihdeohjaajaa, psykologi, sairaanhoitaja, sosiaalityöntekijä, työtoiminnan ohjaaja ja kaksi vartijaa. Näin työryhmä edusti laajasti eri ammatteja ja ammatillisia näkökulmia. Kaikilla työryhmän jäsenillä, kuten muun muassa osaston vartijoita ei ollut päihdetyön varsinaista koulutusta. Vartijoiden toimenkuvan laajentamista niin sanotun lähityöntekijän suuntaan pidettiin mahdollisuutena moniammatillisuuden vahvistamisessa, mutta sen ei koettu olevan todennäköistä lähitulevaisuudessa. Työryhmän monipuolisuutta pidettiin riittävänä sellaisenaan. (Tourunen & Perälä 2004: 79-80.)

Työryhmän vahvuutena pidettiin työryhmän keskinäistä toistensa tukemista ja sitä, että eri ammattiryhmien näkökulmat otettiin huomioon päätöksiä tehtäessä. Osaston vangeille työryhmän moniammatillisesta koostumuksesta koettiin olevan hyötyä. Työntekijöiden osaston yhteistyöhön käytettävissä olevaa aikaa pidettiin niukkana, lisäksi yhteinen koulutus ja työnohjaus puuttuivat. Osaston yhteistyöhön oli varattu liian vähän aikaa. Osaston työskentely tapahtui varsinaisesti parityönä tai yksilötyönä kuin moniammatillisena tiiminä. Tämän vuoksi osaston käytännöt eivät välttämättä tukeneet yhteisöllisyyden rakentumista ja yhtenäistä työotetta. (Tourunen & Perälä 2004: 80-81.)



## 5 Tutkimuskysymykset ja menetelmät

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kertoa millaista on valvontahenkilöstön ja kuntouttavaa työtä tekevien moniammatillinen yhteistyö Helsingin vankilassa. Yhteistyön tarkasteleminen tästä näkökulmasta on opinnäytetyön päättökysymys. Tämän lisäksi tavoitteena on pyrkiä vastaamaan siihen, miten rikosseuraamusalan lainsäädännön ja organisaation muutokset ovat vaikuttaneet yhteistyöhön henkilöstön mielestä ja kertoa myös siitä, kuinka yhteistyötä voisi tai pitäisi kehittää henkilöstön mielestä. Opinnäytetyön päättökysymys on:

- Millaista on valvontahenkilöstön ja kuntouttavaa työtä tekevien moniammatillinen yhteistyö Helsingin vankilassa?

Tämän lisäksi pyritään vastaamaan myös kysymyksiin:

- Miten rikosseuraamusalan lainsäädännön ja organisaationmuutokset ovat vaikuttaneet yhteistyöhön henkilöstön mielestä?
- Kuinka yhteistyötä pitäisi kehittää henkilöstön mielestä?

### 5.1 Toteutus: Aineisto ja analyysimenetelmä

Tämä opinnäytetyö on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen pyrkimyksenä on ymmärtää tutkittavan kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2009: 160-161). Tiedonkeruumenetelmänä tässä opinnäytetyössä käytin teemahaastatteluja.

### 5.2 Teemahaastattelut

Aineiston tähän opinnäytetyöhön olen kerännyt teemahaastattelujen avulla. Haastatteluilla kartoitin tutkimuskysymyksiin liittyviä teemoja, jotka liittyvät myös opinnäytetyön viitekehukseen. Teemahaastattelu on yleisesti paljon käytetty menetelmä kasvatusta ja yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2009: 208).

Haastatteluja varten tein kysymykset etukäteen, jotka esitin kaikille haastateltavilleni. Ensin kartoitettiin haastateltavien taustatiedot, joita olivat sukupuoli, ikä, alalla oloaika, koulustausta ja haastattelujen aikainen työpiste. Tämän jälkeen varsinainen haastattelu sisälsi kolme tutkimuskysymysten mukaista teemaa, joilla pyrin saamaan vastauksia tutkimuskysymyksiini. Päättökysymyksen, millaista valvontahenkilöstön ja kuntouttavaa työtä tekevien yhteistyö on, osalta oli eniten tarkentavia kysymyksiä, joilla pyrittiin varmistamaan, että pää-

tutkimuskysymyksen kaikki osa-alueet tulivat katetuksi. Näitä osa-alueita olivat muun muassa yhteistyöhön liittyvät tehtävät, tavoitteet, ohjeistukset, tiimit ja päätöksenteko. Samanlaisia tarkentavia kysymyksiä tein myös muiden tutkimuskysymyksien osalta (Liite 1).

Kysymysten järjestys ja laajuus vaihteli hiukan haastatteluittain. Kävin kuitenkin kaikki kysymykset läpi kaikkien haastateltavien kanssa. Jonkun verran myös tarkensin kysymyksiä haastateltaville, jos he sitä toivoivat tai kysyivät. Toisaalta, jos haastateltava vastasi kysymyksiin eri näkökulmasta, kun olin itse ennalta ajatellut, en korjannut vastauksen näkökulmaa ennalta odottamaani, vaan annoin haastateltavan vastata niin kuin hän halusi. Tällä tavoin sain vastauksia jotka laajensivat omaa alkuperäistä ajatteluani asioista.

### 5.2.1 Haastateltavat

Opinnäytetyötä varten haastattelin kymmentä henkilöä Helsingin vankilassa. Viisi heistä kuului valvontahenkilökuntaan ja viisi kuntouttavaan henkilökuntaan. Haastateltavista viisi oli naisia ja viisi oli miehiä. Haastateltavat olivat iältään 26-48-vuotiaita, keskiarvon ollessa 38 vuotta. Haastateltavat olivat olleet vankeinhoitoalalla 2-14 vuotta, keskiarvon ollessa n. 8,5 vuotta. Kaikki haastateltavat olivat koulutukseltaan vähintään toisen asteen - tutkinnon suorittaneita ja viidellä haastatelluista oli koulutustaustana alemman tai ylemmän asteen korkeakoulututkinto. Valvontahenkilökuntaan kuuluvat haastateltavat työskentelivät kaikki osastoilla tai tehtävissä, jotka liittyivät vankien kuntoutukseen. Kuntouttavaa työtä tekevät haastateltavat työskentelivät kaikki tehtävissä, jotka sisälsivät yhteistyötä valvontahenkilökunnan kanssa kuntouttavilla osastoilla tai ohjelmatyössä.

### 5.2.2 Haastateltavien valinta

Sain haastateltavien valinnassa apua Helsingin vankilan toiminnoista vastaavalta apulaisjohtaja Irene Litmaselta, joka kutsui minut koulutus-, kuntoutus- ja sosiaali-sektorin (kks-sektori) viikkokokoukseen kertomaan opinnäytetyöstäni ja pyytämään samalla viittä vapaaehtoista osallistumaan haastatteluihin. Esittelin työni viikkokokouksessa 21.2.2011 ja sain sieltä neljä vapaaehtoista osallistujaa haastatteluihin kuntouttavaan henkilökuntaan kuuluvista. Viides haastateltava kuntouttavaa työtä tekevä ei ollut kokouksessa, mutta sain hänen yhteystietonsa ja sain seuraavana päivänä sovittua haastatteluajan hänen kanssaan.

Irene Litmanen ohjeisti minua kääntymään valvontahenkilökunnan haastateltavien osalta rikosseuraamuskeskukseen (rse) Kimmo Nykäsen puoleen. Rse Nykänen auttoi minua hankkimaan viisi haastateltavaa valvontapuolelta, jotka sopivat haastateltaviksi omien töidensä puolesta eli kaikki viisi työskentelevät tavalla tai toisella kuntouttavaa työtä tekevien kanssa.

Haastattelut ajoittuivat 23.2.-9.3.2011 väliselle ajalle. Haastatteluja tein silloin, kun kullekin haastateltavalle sopi. Haastatteluja oli vain yksi päivässä, ainoastaan yhdelle päivälle osui kaksi haastattelua. Leppoisa haastattelutahti jätti energiaa jokaista haastattelua varten mukavasti, jokaiseen haastatteluun jaksoi syventyä tosissaan, toisin kuin, jos haastatteluja olisi ollut yhden päivän aikana liukuhihnalta.

Haastateltaville kerroin siitä, että heidän anonymiteettinsa turvataan ja heillä on mahdollisuus lukea valmis työ ennen julkaisemista ja varmistaa, ettei siinä ole mitään, mikä heidän anonymiyyttään loukkaisi. Keräsin myös haastateltavilta haastattelun aluksi jokaiselta kirjallisen luvan. Haastatteluja varten minulla ei ollut mitään erikseen varattua tilaa, mutta sellainen järjestyi mainiosti jokaista haastattelua varten eri puolilta vankilaa.

### 5.2.3 Haastattelutilanne

Pidin haastattelut eri paikoissa Helsingin vankilassa. Kuntouttavaa työtä tekevien haastateltavien osalta haastattelupaikkana oli haastateltavan oma toimisto. Valvontahenkilökunnan haastattelut pidettiin eri toimistoissa tai tiloissa, jotka olivat vapaana ja rauhallisessa ympäristössä. Jo nauhurin käyttö vaati suhteellisen taustamelutonta ympäristöä, koska nauhalle meni myös taustäänet. Nauhan purkamista helpotti, kun puheesta sai selvää paremmin ilman taustahäiriöitä.

Haastateltaville kerroin haastattelun keston olevan noin 45-60 minuuttia, ja pyysin heitä varaamaan aikaa haastattelua varten jo etukäteen sähköpostilla. Haastatteluajankohdan sovin jokaisen kanssa erikseen ja haastateltavat saivat päättää itselleen sopivan ajan. Olin itse varannut kaksi viikkoa kalenteriin viikonloput mukaan lukien pelkästään haastattelujen tekemiseen. Haastattelut kestivät 39:sta minuutista 1t 16minuuttiin.

Haastattelujen aluksi kerroin vielä kuka olen ja opinnäytetyön aiheen. Kävin myös läpi haastattelun tutkimuskysymykset. Pyysin myös haastateltavilta kirjalliset luvat käyttää haastattelua opinnäytetyöni aineistona. Haastatteluluvassa oli myös maininta haastateltavien anonymiuden säilymisestä.

Haastattelutilanteissa oli välitön ja avoin tunnelma. Kaikki haastateltavat tunsivat minut ja minä heidät jo ennalta ainakin ulkonäöltä, aiemman Helsingin vankilassa työskentelyni johdosta. Haastattelu tutumman henkilön kanssa varmasti rentoutti tilannetta, lisäksi haastateltavien käyttämä kieli esimerkiksi erilaiset sanojen lyhenteet, paikkojen ja henkilöiden lempinimet jne. olivat minulle tuttuja, joten niiden selittämiseen ei mennyt aikaa tai energiaa erikseen.

Haastatteluissa pyrin ottamaan haastatteluja eteenpäin vievän roolin, kuitenkin niin, että haastateltavat saivat riittävästi aikaa vastata ja välillä pohtiakin vastauksiaan. Haastattelukysymysten runsauden vuoksi keskustelu oli kuitenkin tärkeää pitää käsiteltävässä aiheessa. Pyrin myös huomioimaan oman roolini sen suhteen, että olin työskennellyt itse aiemmin vartijana Helsingin vankilassa. Mielestäni haastattelutilanteet olivat esimerkiksi vuorovaikutuksen ja niissä olleen ilmapiirin osalta samanlaisia, riippumatta siitä, kuuluiko haastateltava valvontahenkilökuntaan vai kuntouttavaan henkilökuntaan.

Haastattelurunkona olivat taustakysymykset ja kolme tutkimuskysymyksiin liittyvää teemaa. Taustakysymyksillä kartoitin haastateltavien sukupuolen, iän, rikosseuraamusallalla olo vuodet, koulutustaustan ja työpisteen Helsingin vankilassa haastattelujen aikana.

Tutkimuskysymyksiin liittyvät haastatteluteemat olivat päätutkimuskysymys, jonka tarkoitus oli vastata kysymykseen millaista on valvontahenkilöstön ja kuntouttavaa työtä tekevien yhteistyö. Tämän lisäksi pyrittiin vastaamaan kysymyksiin miten rikosseuraamusalan lainsäädännön ja organisaation muutokset ovat vaikuttaneet henkilöstöryhmien väliseen yhteistyöhön henkilöstön näkökulmasta, sekä vastata kysymykseen kuinka yhteistyötä voisi tai pitäisi kehittää henkilöstön mielestä.

### 5.3 Aineiston analysoinnin kuvaus

Analyysin ensimmäinen askel oli haastattelujen purkaminen nauhurilta tietokoneelle tekstiksi eli haastatteluiden litteroiminen. Litteroiduista haastatteluista tuli aineistoa Trebuchet MS fonttikoolla 10 yhteensä 101 sivua. Litterointi työ oli yllättävän työlästä ja aikaa vievää. Alun perin olin varannut 10 tehdyn haastattelu litteroimiseen kaksi viikkoa, mutta aikaa menikin lopulta tuplasti tähän työhön. Tarkasti tehdystä litteroinnista sanasta sanaan oli hyötyä aineistoon tutustumisen näkökulmasta eli aineisto tuli litterointia tehdessä jo tutuksi.

Litteroinnin jälkeen luin haastattelut läpi useaan kertaan. Tämän jälkeen aloin käsittelemään aineistoa Word-tekstinkäsittelyohjelman kopioi ja liimaa toiminnon avulla. Tällöin keräsin haastatteluista vastauskohdat kaikista haastatteluista haastattelukysymysten alle, esimerkiksi kysymyksen 1. Millaisia tehtäviä yhteistyö pitää sisällään alle keräsin kaikista haastatteluista vastaukset jotka liittyivät tähän kysymykseen. Ja näin tein haastattelun kaikkien kysymysten osalta. Osittain samoja tekstejä löytyi tällöin eri kysymysten alta, varsinkin jos tällaiset kysymykset olivat lähellä toisiaan. Tämän vaiheen jälkeen alkuperäisestä litteroidusta aineistosta oli jäljellä 70 sivua Trebuchet MS fonttikoolla 10 saatuja vastauksia. Aaltolan & Vallin mukaan teemahaastatteluaineistoa käsiteltäessä ensimmäinen tehtävä onkin aineiston järjestäminen teemoittain, mikä suoritetaan jokaisesta vastauksesta poimimalla teemaan liittyvä kohta (Aaltola & Valli 2001: 143-144).

Kun olin järjestänyt aineiston tällä tavoin uudelleen eri kysymyksiin liittyen, sitä oli helpompi tarkastella. Tarkastelu eteni niin, että tämän jälkeen pyrin tiivistämään annettuja vastauksia ydinvastauksiksi. Analyysin tehtävänä onkin tiivistää ja järjestää aineisto niin, että aineiston informaatioarvo lisääntyy ilman, että kadotetaan alkuperäisaineiston sisältämää tietoa (Eskola & Suoranta 2003: 137). Tällöin karsin ydinvastauksista pois myös puhekielisyyden ja selkeästi epäolennaisen aineiston. Esittämieni kysymysten alle jääneitä ydinvastauksia tarkastelin tämän jälkeen erilailla ryhmitellen, esimerkiksi vastausten samankaltaisuuden mukaan tai työntekijäryhmittäin annettujen vastausten ryhmänä.

Joitakin saamiani vastauksia koin mielekkääksi yhdistää suuremmaksi kokonaisuudeksi, kuten päätutkimuskysymykseen haastattelukysymyksiin millaisia tehtäviä yhteistyö pitää sisällään ja miten käytännössä teet yhteistyötä valvontahenkilöstön/ kuntouttavaa työtä tekevien kanssa, sekä miten tietoa jaetaan eri työntekijäryhmien kesken. Näistä kysymyksistä saamistani vastauksista, koska ne olivat kaikkien haastateltavien osalta samankaltaisia, yhdistin tuloksiin aluksi kuvauksen näihin kysymyksiin eri yhteistyössä esiintyvien työmuotojen osalta ja rangaistusajan suunnitelmiin liittyvän yhteistyön, sekä tiedonkulun eri työntekijäryhmien välillä osalla. Aineiston tämän osan suhteen käytin menetelmänä tyypittelyä. Aaltola & Valli kuvaavat tyypittelyssä olevan kysymys aineistosta konstruoiduista yleisimmistä tyypeistä, jotka kuvaavat aineistoa laajemminkin (Aaltola & Valli 2001: 146).

Muiden tulosten osalta otsikoiden alla olevat vastaukset keräsin haastatteluista saamistani vastauksista kiteytetyistä ydinvastauksista. Aiemmin kuvaamani mukaan pyrin ryhmittelemään näitä ydinvastauksia niin, että aineiston vastauksista sain tiiviimpää ja selkeämpää aiheeseen vastaavaa tietoa esiin. Tällöin menetelmänä käytin puolestaan tematisointia, jonka yhteydessä nostin tutkimusongelmaa kuvaavista teemoista esiin niihin liittyviä mielenkiintoisia sitaatteja. Sitaatit muokkasinkin haastateltavien anonyymiyden säilyttämiseksi, ei tunnistettaviksi, kuitenkin puhekielisyyden säilyttäen.

Aaltolan & Vallin (2001: 150) mukaan analyysi ei kuitenkaan saisi jäädä tähän vaiheeseen, vaan se on vielä kytkettävä esimerkiksi teoreettiseen viitekehykseen ja aiempiin tutkimuksiin. Niinpä opinnäytetyöhön kuuluvan analyysin voi katsoa jatkuvan vielä johtopäätöksissä.

## 6 Eettiset kysymykset

Sarajärven (2000) mukaan inhimillistä toimintaa tutkivissa tieteissä eettiset kysymykset ovat tärkeitä. Hän pitää tärkeimpinä laadullisen tutkimuksen eettisinä näkökohtina luottamuksellisuutta ja anonyymiyden säilyttämistä sekä tutkittavien oikeutta saada tietoa tutkimuksen tarkoituksesta, päämäärästä ja tulosten julkaisemisesta.

Tälle opinnäytetyölle on pyydetty lupa Helsingin vankilan johtajalta Jouko Pietilältä. Haastattavia hankkiessani kerroin heille tutkimuksen tarkoituksen, aineiston keruumenetelmän sekä kysyin heiltä halukkuutta tutkimukseen. Kerroin haastateltaville myös nauhurin käytöstä haastatteluissa. Lisäksi kerroin haastateltaville, että aineiston käsittely tapahtuu luottamuksellisesti ja että heidän henkilöllisyytensä ei tule ilmi missään vaiheessa. Kerroin heille myös, että haastatteluihin osallistuminen on vapaaehtoista. Lupasin haastateltaville myös mahdollisuuden ennen opinnäytetyön julkaisemista lähettää heille työn sähköpostissa, jolloin heille jää vielä mahdollisuus ilmoittaa, jos työstä löytyy jotain, mikä mahdollisesti loukkaa heidän anonyymiuttaan.

Sarajärvi (2000) nostaa esiin tutkimukseen liittyvänä eettisenä ongelmana myös tutkimusprosessin eri vaiheissa tehdyt ratkaisut, joista ongelmallisimpana hän näkee analyysin tekemiseen liittyvät ratkaisut. Tämän ongelman ratkaisemiseksi pyrin kuvaamaan tekemäni analyysin ja sen eri vaiheisiin tekemäni valinnat ja ratkaisut mahdollisimman tarkasti. Analyysia tehdessäni teinkin muistiinpanoja itse analyysityön etenemisestä vaihe vaiheelta, koska myöhemässä vaiheessa olisi voinut tulla ongelmia kaikkien vaiheiden muistamisen kanssa.

Eettisenä kysymyksenä oli ottaa huomioon oma työkokemukseni vartijan työstä Helsingin vankilassa. Oli tärkeää pyrkiä jättämään pois omat näkemykset ja mielipiteet eri asioista. Pyrin myös olemaan mahdollisimman objektiivinen saamani tiedon suhteen ja haastattelutilanteissa yleisestikin. Haastatteluja varten olin tehnyt kysymyksistä avoimia kysymyksiä, jotta kysymykset eivät olisi olleet vastauksiin johdattelevia tietoisesti tai tiedostamatta.

Tutkimuksen eettisiin kysymyksiin kuuluvaksi koin myös raportin kirjoitustyön. Työn tarkoitus on kertoa yhteistyöstä, sen muutoksista ja kehittämistarpeista. Työn tarkoitus on mielestäni myös toimia yhteistyötä rakentavana tai sen kehittämiseen pyrkivänä, eikä yhteistyötä estävänä tai haittaavana, niinpä työn raportoinnissa pyrin ottamaan tämän huomioon muun muassa siinä miten asioita esitin. Toki tämä asioiden esittäminen kehittävällä tavalla ei vaikuttanut sillä tavoin, että olisin antanut sen muuttaa saamiani tutkimustuloksia.

## 7 Valvontahenkilöstön ja kuntouttavaa työtä tekevien yhteistyö aineiston valossa

Tutkimuksen alussa kartoitin millaisia tehtäviä yhteistyö pitää sisällään ja miten näitä tehtäviä käytännössä toteutetaan. Keräsin yhteistyötehtäviä sekä pääasiallisesta tarkastelukohteestani yhteistyöstä kuntouttavaan työhön jollakin tavalla osallistuvan valvontahenkilökunnan osalta kuntouttavaa työtä tekevien kanssa että ns. tavallisilla osastoilla työskentelevien osalta. Näin erot yhteistyön sisällössä tulevat näkyviksi. Tuloksissa olen pyrkinyt tuomaan esille koskevatko tulokset kuntouttavalla osastolla, toimintaohjelmassa tai tavallisella osastolla teh-

tävää yhteistyötä. Yhteistyöstä tavallisella osastolla, jolla ei ole varsinaisesti kuntouttavaa ohjelmaa, olen käyttänyt termiä perusosasto tuloksia kertoessani.

Tarkastellessani tuloksia työntekijäryhmien kannalta, kun ne ovat eronneet toisistaan tulosten suhteen, olen käyttänyt kuntouttavaa työtä tekevien työntekijöiden osalta termejä kuntouttava ja heidän työsektoristaan nimitystä kks-sektori. Valvontahenkilökunnan osalta olen käyttänyt yksinkertaisesti valvonta-termiä.

Tulosten aluksi kuvaan yhteistyötä tekemieni haastatteluiden perusteella. Esittelen eri kuntouttavien työmuotojen osalta yhteistyössä esiintyviä elementtejä lyhyesti.

## 7.1 Yhteistyön muodot ja tiedonkulku

### 7.1.1 Toimintaohjelmat

Kuntouttavaan työhön osallistuvan valvontahenkilökunnan ja kuntouttavaa työtä tekevien yhteistyö pitää sisällään haastateltavien mukaan toimintaohjelmien vetämistä työparin kanssa tai osana tiimiä, johon kuuluu useampia henkilöitä, jotka osallistuvat vuorollaan toimintaohjelman vetämiseen pareittain. Tällöinkin itse ohjelmaa vedetään pareittain, mutta työpari saattaa vaihtua istunnoittain. Toimintaohjelmaa vedettäessä työpari valmistautuu istuntoon etukäteen miettimällä mahdollisesti hiukan istuntokerran rooleja ja istunnon jälkeen on mahdollista purkaa istunnon sisältöä ohjaajien kesken. Toimintaohjelmiin valitaan osallistuvat vangit vankihaastatteluissa yhteistyössä tai muutoin on mahdollisuus vaikuttaa vankivalintoihin. Toimintaohjelmiin kuuluu myös metodituki ohjaajille ja erilaisia täydennyskoulutuksia.

### 7.1.2 Kuntouttavat osastot

Kuntoutusosastolla ja päihdeettömillä osastoilla yhteistyö tapahtuu haastateltavien mukaan lähinnä työryhmän puitteissa, johon kuuluu osaston vartijat, kuntoutuksesta vastaavia ohjaajia (esim. päihdeohjaajia) ja jossain tapauksessa psykologi. Työryhmän tehtävänä on tehdä vankivalinnat osastolle haastatteleamalla vankeja. Haastattelut tehdään usein yhteistyössä, jos valvontahenkilökunta ei osallistu haastatteluihin, heiltä kuitenkin tiedustellaan mielipidettä vankivalinnoista. Näillä osastoilla toimintaan sisältyy mm. työryhmäpalavereja, yhteisökokouksia (yhteisöhoito-osastoilla vangit mukana), kehittämispäiviä, työnohjausta, yhteisiä koulutuksia ja osaston akuuttien asioiden hoitamista yhteistyössä. Yhteistyöhön kuuluu myös tiedonvälittäminen osaston tapahtumista ja yksittäisten vankien tilanteesta puolin ja toisin. Valvontahenkilökunnalta saatetaan tiedustella mielipidettä myös vangin muihin asioihin liittyen, kuten mm. jatkosuunnitelmiin siviilissä tai loma-asioihin (lupiin) liittyen. Osastoilta tehdään myös retkiä vankilan ulkopuolelle ja ne toteutetaan yhteistyössä.

### 7.1.3 Perusosastot

Osastoilla, joilla ei ole kuntouttavaa toimintaa on yhteistyö valvontahenkilökunnan ja kuntouttavaa työtä tekevien välillä vähäistä. Vartija saattaa olla paikalla kun kuntouttavaan henkilöstöön kuuluva haastattelee tai tapaa vankia osastoilla. Osaston vartijat kuljettavat vankeja myös harvoin vastaanotoille. Tarvittaessa, yleensä turvallisuussyistä, vartija voi olla läsnä vastaanotonajan. Pääasiassa tästä vankien kuljetuksesta vastaa keskusvartija, jolla on oma työpiste kks-sektoriin kuuluvien kanssa samalla käytävällä vankilan eteläsiivessä. Osastojen vartijat ottavat joskus yhteyttä suoraan kuntouttavaa työtä tekeviin esim. vangin sosiaalisissa asioissa ja pyytävät heitä hoitamaan asiaa vangin kanssa. Pääasiassa vangit kuitenkin ottavat yhteyttä asioidensa hoitamisessa kks-sektorin henkilöihin ns. asioimislomakkeella, joka välittyy vankipostissa oikealle virkailijalle. Kks-sektorilta voidaan ottaa yhteyttä osastojen varti- joihin myös tiedon saamiseksi vangeista turvallisuuteen liittyen tai erilaisia lausuntoja varten. Osastojen vartijoiden koetaan kuitenkin tuntevat vangit parhaiten, koska ovat näiden kanssa eniten tekemisissä lähityössä vankien kanssa.

### 7.1.4 Rangaistusajansuunnitelmiin liittyvä yhteistyö

Tärkeä osa kuntouttavaa työtä tekevien yhteistyöstä on rikosseuraamusesimiesten (rse) kanssa tehtävä rangaistusajansuunnitelmiin liittyvä työ, johon kuuluvat palaverit, suunnitelmien päivittäminen ja erilainen niihin liittyvä pohdinta. Rse:ten ja kuntouttavaa työtä tekevien yhteistyön uusin kohde on koevapauksien valmistelu ja suunnittelu.

### 7.1.5 Tiedonkulku yhteistyössä

Yhteistyössä yhteydenpito tapahtui henkilökohtaisesti keskustelemalla sovitusti tai satunnaisissa kohtaamisissa. Myös arkinen kanssakäyminen kahvikupin ääressä nähtiin yhteistyön muotona. Yhteistyötä tehtiin myös erilaisissa palaverissa, työryhmissä, yhteisökokouksissa, puhe- limesta keskustelemalla ja sähköpostitse viestimällä.

## 7.2 Yhteistyön tavoitteet

Analysoin vastauksia kahdesta suunnasta. Ensin jaottelin vastaukset kuntouttavan henkilökunnan antamiin vastauksiin ja valvontapuolen antamiin siitä, millaisia tavoitteita yhteistyölle on asetettu yleensä. Tässä tutkin vastauksia myös siihen mistä nämä tavoitteet ovat tulleet. Toiseksi jaottelin tavoitteet eri toimintoihin nähden eli millaisia tavoitteita kuntouttavaa työtä tekevät ja valvontahenkilökunnan jäsenet antavat yhdessä erilaisille toiminnoille.



Kuntouttavaa työtä tekevien tavoitteista kaikki haastatellut toivat esiin rangaistusajan suunnitelmiin liittyvän työskentelyn tavoitteet. Tämän jälkeen eniten esiintyivät toimintaohjelmiin tai kuntouttavien osastojen toimintaan liittyvät tavoitteet ja yleisesti ottaen yksittäisen tehtävän suorittamisen tavoitteet, oli se mikä tahansa liittyen kuntouttavaan työskentelyyn tai perusosastoilla olevien vankien asioiden hoitamiseen. Yksittäisissä vastauksissa esiin tulivat laitoksen turvallisuus, uusintarikollisuuden vähentäminen (vaikuttavuus), vankien yksilölliset tavoitteet, yhteistyön sujuvuus ja koevapauden tavoitteet. Melkein kaikki toivat esiin yleisesti perusosastoilla yhteistyöhön liittyen tavoitteiden puuttumisen tai niiden epäselvyyden.

*”No ehkä noihin ransupalavereihin on ollu selkeet tavoitteet, ett rse kutsuu ja tehtäs yhteistyössä tämmösten vaikeempien tapausten kanssa. Eihän kaikkien vankien kanssa tarvitse järjestää mitään ransupalavereja, siis muuta kun selasia, että on rse ja vanki.” (Kuntouttava)*

*”...mun mielestä ei oo mitään, niinku virallisia tavoitteita (perusosastoilla K.S) tai sit ne on mennyt multa ihan ohi, mutta kyllä mulla ainakin oma henkilökohtainen tavoite on semmonen, että kaikkien työ olis mahdollisimman joustavaa ja sujuvaa.” (Kuntouttava)*

Tavoitteiden kerrottiin tulevan useimmin itseltä eli koettiin, että näitä tavoitteita oli itse asetettu. Tavoitteiden lähteenä mainittiin myös ohjelman/kuntouttavan osaston kirjatut tavoitteet, vankeuslaki, esimies ja aluevankila.

*”...onhan tietysti tulosohjaus systeemi, kun meillä on aluevankila, joka esim. asettaa vankilalle ne tietyt tavoitteet, vaikkapa helsingin vankilalle, mutta loppuviimekshän sitten omalle työlle tavoitteet asettaa itse...ehkä lähinnä esimiehen kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta, mutta loppujen lopuks mä ajattelen, että jokainen itse tietyllä tavalla ja varsinkin tällaisessa asiantuntijatehtävässä, niin ei semmosia määrällisiä tavoitteita useinkaan aseteta, että ne on sitten työajan käyttöön liittyviä tavoitteita. itse asiantuntijana sä asetat sen, että mitkä on vaikka tän työskentelyn tavoitteet.” (Kuntouttava)*

Valvontahenkilökunnan haastatelluissa yleisin esiin tullut tavoite oli yhteistyön sujuvuus ja toisten toiveiden mahdollinen huomioiminen. Muita tavoitteita olivat toimintaohjelman tai kuntouttavan osaston mukaiset tavoitteet, uusintarikollisuuden vähentäminen, ohjelman tai osastohoidon loppuun vieminen ja kuntouttava työ. Yksi haastelluista toi tavoitteena esiin vangin pärjäämisen osastolla ja siviilissä. Yksi haastateltavista kertoi, ettei yhteistyölle ole asetettu tavoitteita kuntouttavilla osastoilla ja joidenkin mielestä tavoitteet yleisessä yhteistyössä kuntouttavan toiminnan (toimintaohjelmat ja kuntouttavat osastot) ulkopuolella puuttuvat.

*”... no ohjelman kannalta, niin tietenkin meidän ohjaajien puolelta tavoitteena olis, että se yhteistyö meidän kesken sujuis ja että me päästään niinku yhteisymmärrykseen niistä asioista mitä siellä tehdään ja miten ne hoidetaan. Ja että saadaan vietyä loppuun se ohjelma onnistuneesti ja sitä kautta toivottavasti ehkä myös vähentää sitä uusintarikollisuutta ja vaikuttaa niitten vankien ajattelutapaan ja toimintaan.” (Valvonta)*

Valvontahenkilökunnan osalta tavoitteiden koettiin useimmin tulevan ohjelmasta tai osaston käsikirjasta (kirjatut tavoitteet). Tavoitteiden lähteinä mainittiin myös oma itse, sekä rikos-seuraamusalan arvot ja periaatteet.

Tarkasteltaessa yhteistyölle asetettuja tavoitteita eri kuntouttaviin toimintoihin liittyen eli toimintaohjelmiin, kuntouttaviin osastoihin, rangaistusajansuunnitelmiin ja perusosastojen kanssa tehtävään yhteistyöhön, olen ottanut näitä tavoitteita yhteisesti sekä kuntouttavien että valvontahenkilökunnan osalta tarkasteluun.

Toimintaohjelmiin liittyviä tavoitteita eniten esiintyvistä alkaen ovat: toimintaohjelman itsensä asettamat tavoitteet, ohjaajien välisen yhteistyön sujuvuus, uusintarikollisuuden vähentäminen, ohjelman loppuun vieminen ja kuntouttava työ. Tässäkin näkökulmassa valvontahenkilökunta painotti erityisesti yhteistyön yleistä sujuvuutta.

Kuntouttaviin osastoihin (sosiaalinen kuntoutus, päihteettömät osastot) liittyviä tavoitteita ovat osaston tai siellä toteutettavan hoidon (mm. käsikirjan) tavoitteet, vaikuttavuus (uusintarikollisuuden väheneminen) vankien henkilökohtaisten kuntoutumistarpeiden toteuttaminen, osaston toiminnan sujuvuus, vaikuttavuus, päihteettömyys sekä vangin pärjääminen osastolla ja siviilissä. Näiden tavoitteiden osalta kuntouttavat painottivat erityisesti osaston toimintaan kuuluvia yleisiä tavoitteita. Yhden valvontahenkilökuntaan kuuluvan mielestä osastolla ei ole asetettu tavoitteita yhteistyölle ja hän korosti oman päätehtävänsä olevan valvontatyöstä huolehtimisen.

*”Kaikilla vangeillahan on tavoitteet, koska siinä on tavoitteena vangin kuntoutuminen riippumatta siitä, että oliko se psyykkistä, fyysistä, sosiaalista... jokaisellahan on yksilölliset tavoitteet, niin kyllä mä lähtisin siitä, että kyllä me työryhmänä, niin vartijat kun me muutkin...niin sen saman vangin tavoitteen eteen tehdään töitä omalla tavallamme.” (Kuntouttava)*

Perusosastoilla (ei kuntouttavat osastot) valvontahenkilökunnan ja kuntouttavan henkilökunnan yhteistyön tavoitteina tuli esille eniten esiintyvistä alkaen: yksittäisen työtehtävän hoitaminen ”homma tulee hoidettua” ja mahdollisuuden mukaan toisten toiveiden huomioiminen. Yhden haastateltavien mielestä tavoitteena ainakin pitäisi olla uusintarikollisuuden vähentäminen ja kuntouttava työ. Suurin osa haastateltavista toi esille, ettei yhteistyölle ns. normaali osastoilla ole asetettu tavoitteita tai ainakin tavoitteet eivät ole heillä tiedossa. Suurin osa myös kertoi, että yhteistyö oli itse asetettujen tavoitteiden varassa.

*”...no sitten yleisesti ottaen, niin mitä nyt yhteistyötä kks sektorin kanssa on...niin mitähän...no, en nyt tiedä, ottaa mahdollisuuksien mukaan huomioon toisten toiveet, jos niillä jotain on. Vaikka nyt sitten kuljettaa vankeja tai mitä vaan.” (Valvonta)*

Rangaistusajan suunnitelmiin liittyvät tavoitteet esiintyivät kaikkien kuntouttavaan henkilökuntaan kuuluvien haastatteluissa. Rangaistusajansuunnitelmiin liittyviä tavoitteita toteutetaan yhdessä rikosseuraamusesimiesten kanssa, joten niitä tarkastelen erillisenä toimintana muusta muun valvontahenkilökunnan kanssa tehtävästä yhteistyöstä irrallaan. Näistä tavoitteista myös mainittiin, että ne olivat selkeät. Koevapauksiin liittyvän työskentelyn tavoitteet esimiesten kanssa toi esille yksi kuntouttavaan henkilökuntaan kuuluvista haastatelluista. Sen tavoitteet eivät olleet hänen mukaansa selkeitä.

*”... mutta tää koevapaus asia on selkeesti sellanen, että ihmiset on vähän eri mieltä ja joissakin vankiloissa on selkeesti ne järjestetty eri tavalla. Meillä se on...suurin osa on sitä mieltä, että se pitäis olla nimenomaan rse lähtöstä ja sitten taas se on menny vähän siihen, että sille ei oo sellasia selkeitä tavoitteita.” (Kuntouttava)*

#### 7.2.1 Yhteisiksi koetut tavoitteet

Tämän kysymyksen tarkoitus oli kartoittaa kuinka aidosti edellisessä kysymyksessä tuotetut tavoitteet koettiin yhteiseksi valvontahenkilökunnalle ja kuntouttavalle puolelle. Eniten pidettiin yhteisenä erilaisia toimintaohjelmien tavoitteita, akkreditoituun hoitomalliin perustuvan päihdeosaston tavoitteita ja rangaistusajan suunnitelmiin liittyvän työskentelyn tavoitteita rikosseuraamusesimiesten kanssa kuntouttavan henkilökunnan taholta.

*”...kyllä, meillä aika paljon on...mietin just jotain noitten rse:itten kanssa, niin kyllähän ne periaatteessa on yhteisiä tavoitteita, että ne on niinku niitä, mitä siinä ransussa on, että mennään sen ransun tavoitteiden mukaan ja se niinku vangin rangaistusajansuunnitelman eteneminen, se on varmaan niinku meillä molemmilla tavoitteena tai kaikilla niinku.” (Kuntouttava)*

Yhteisinä tavoitteina tuotiin satunnaisesti esiin kummankin henkilöstöryhmän osallistumista toimintaan ja kehittämiseen kuntouttavalla osastolla, uusintarikollisuuden vähentämistä, yhteiskunnan turvaamista, vankilan tulostavoitteita ja perusosastolla vangin yksittäisen asian saamista hoidettua.

Puolet vastaajista toi esiin, että heidän mielestään perusosastolla tai kuntouttavalla osastolakaan ei ollut varsinaisesti aidosti molempien henkilöstöryhmien yhteisiä tavoitteita.

*”...uskosin kumminkin näin, tää on vähän tyhmää sanookin, mutta mä jotenkin kuvittelisin, että me lainausmerkeissä, me kukkahattutädit tehdään vähän niinku toisenlaisia tavoitteita, että se vartija ehkä ajattelee ne tavoitteet huomattavasti realistisemmin ja lähinnä liittyen siihen laitosturvallisuuteen ja tämmöseen näin.” (Kuntouttava)*

Yhteisiksi koettuja tavoitteita löytyi siis parhaiten toimintaohjelmiin liittyen, akkreditoitua hoitomallia toteuttavalla kuntouttavalla osastolla sekä rangaistusajansuunnitelmien tavoitteista.

*”... mut sit silleen jos jotain toimintaohjelmaa vetää, esim. NN-kurssia mä vedän nyt NN:n kanssa ja siinä on ollut aikasemminkin vartijoita, niin siinähan meillä on yhteiset tavoitteet, ohjelmatoiminnassa sen puitteissa.” (Kuntouttava)*

### 7.3 Toisen ammattiryhmän työn tuntemus

Kysymyksen tarkoitus oli kartoittaa kuinka hyvin valvontahenkilökunta koki tuntevansa kuntouttavaa työtä ja kuntouttavaa työtä tekevät valvontatyötä. Kategoriat joihin jaoin vastaukset olivat: 1) Tuntee hyvin, 2) tuntee jonkun verran ja 3) tuntee heikosti.

Kuntouttavaa työtä tekevistä melkein kaikki yhtä haastateltua lukuun ottamatta kokivat tuntevansa valvontatyötä hyvin eli kuuluivat kategoriaan 1. Yksi vastaajista kuului kategoriaan 3 eli hän kertoi tuntevansa heikosti valvontatyötä.

*”Tietyt vartiointiin liittyvät, niinku eristämiseen tai näihin, mitä ne nyt onkaan, vaikka testaamiset ja tällai, niin niitähän mä en sillä tavalla tiedä, niinku tarkasti, mutta muuten kyllä omasta mielestäni tunnen aika hyvin.” (Kuntouttava)*

Valvontahenkilökunnasta kaksi koki tuntevansa kuntouttavaa työtä jonkun verran eli kuuluivat kategoriaan 2. Kolme haastatelluista kuului kategoriaan 3 eli kertoivat tuntevansa heikosti kuntouttavaa työtä.

*”...aika heikosti periaatteessa, ett tota siis kyllähän mä tiedän, ett siellä on näitä erilaisia keskusteluja...viis keskustelua muutoksesta ja tota sitten on niitä henkilökohtaisia...mutta aika heikosti periaatteessa, että sillä tavalla ei oikeestaan oo tietoo, että jotain kurssituksia kai niillä on, tällasia henkilökoh-  
taisia palavereja, mutta en mä tiedä tarkkaan niiden tavoitteista, että mitä siellä on itse asiassa.” (Valvonta)*

### 7.4 Yhteistyön ohjeistus ja valvonta

Kysymykseen vastattiin lähinnä lopulta näkökulmasta mitä yhteistyön muotoja ylipäätään oli ohjeistettu. Kysymykseen miten yhteistyötä on ohjeistettu, molemmilta ryhmiltä saatu tulos oli, ettei perustyössä perusosastojen toiminnassa, yhteistyötä ollut ohjeistettu lainkaan. Yksi kuntouttavalla puolella työskentelevä kertoi saaneensa hiukan suullista opastusta työuransa aikana johonkin tiettyyn tilanteeseen liittyen, mutta esim. perehdytystä ei ollut työhön tullessa. Useimmat kokivat ohjeistuksen puutteen perustyöhön liittyen ongelmana.

*”...jos ajatellaan tossa päivittäisessä työssä, niin sitä mun mielestä ei oo ohjeistettu oikeestaan millään tavalla, ett jos mä oon tuolla osastoilla tai missä tahansa toimipisteessä, niin se ei niinku hirveesti ohjaile sitä mun työtä välttämättä.” (Valvonta)*

Akkreditoimattomalla kuntouttavalla osastolla puuttui myös yhteistyön ohjeistus. Yhteistyön ohjeistuksena pidettiin aiempaa toimintaa ja niiden antamaa mallia, jotka olivat työskennelleet osastolla pisimpään. Uudet työntekijät sitten sopeutuivat näihin aiempiin käytäntöihin.

*”No, kun mä tulin tälle osastolle, niin ei mua ainakaan ohjeistettu millään tavalla, ei mitään niinku tavallaan tavoitteita, että onks meillä joku linja tai jotain.” (Valvonta)*

*”... niin se joka viimeks siihen tulee, niin tietysti hän niinkun tavallaan on kuunteleva osapuoli aluksi, eikä rupea niinku sanomaan, että nyt sitä yhteistyötä tehdään niinku näin...että sanotaan nyt niinku arkikielellä, että se on noikkimisjärjestys tai tämmönen, mikä nyt onkaan sitten siihen tyyliin. Jokainen joka uutena tulee siihen, saa sopeutua siihen vanhaan systeemiin.” (Valvonta)*

Yhteistyötä oli ohjeistettu ainoastaan ohjelmatyössä koulutuksen kautta, akkreditoidun osaston toiminnassa käsikirjan avulla ja rangaistusajansuunnitelmien työskentelyn osalta.

*”Meinasin vastata spontaanisti, että ei mitenkään, mutta eihän se pidä paikkaansa. Se tulee lähinnä ton rangaistusajansuunnitelman työskentelyn kautta, että se on ohjeistettu, että kellä on vastuu tai se on sovittu laitoksen sisällä ja sit pyritään sitä noudattamaan.” (Kuntouttava)*

Ainoa ohjeistukseen liittyvä valvonta kohdistui rangaistusajansuunnitelmien päivityksien valvontaan, joissa valvontaa kerrottiin olevan epävirallisten keskustelujen muodossa sekä apulaisjohtajien suorittama määrällinen valvonta vuosittain. Valvonnan koettiin kuitenkin olevan heikkoa ja riittämätöntä myös tämän asian osalta.

## 7.5 Yhteistyölle varattu aika

Kuntouttavaa työtä tekevien mielestä aikaa oli varattu riittävästi yhteistyöhön kuntouttavilla osastoilla ja perustyössä. Tätä perusteltiin usein mahdollisuudella vaikuttaa oman aikataulun tekemiseen ja sinne ajan sovittamiseen tarpeen mukaan. Rangaistusajansuunnitelma palaveriin sen sijaan ei oltu kuntouttavien mielestä varattu riittävästi aikaa. Palavereille ei oltu sovittu mitään säännöllistä aikaa ja joskus niitä varten oli vaikeuksia löytää yhteistä aikaa.

*”...on aikaa mulla on niin vapaamuotoinen toimenkuva, että voin suunnitella oman aikatauluni aika pitkälle, että tietysti, jos on paljon ryhmiä, niin se niinku sitten niin...kyl mä ainakin oon löytänyt aina sitä aikaa.” (Kuntouttava)*

Sekä kuntouttavat että valvontahenkilökunta toivat esille, että toimintaohjelmiin osallistuville valvontahenkilökunnalle ei ole varattu riittävästi aikaa osallistua ohjelmien vetämiseen. Ajan varaamisen puutteellisuus tuli esiin lähinnä niin, että valvontahenkilökunnan olisi pitänyt hoitaa samaan aikaan oma työnsä sekä toimintaohjelman vetäminen. Omaan työhön ei oltu hankittua ”tuuraajaa” ja omiin työtehtäviin oli kiire toimintaohjelman vetämisen jälkeen.

*”...kun tekee kolme työtä ja kolme vapaata, niin siihen on kohtuu vaikea saada menemään tällasta kurssia (ohjelmatyö K.S.), mikä pitäis pyöriä kerran, mielellään kaks viikossa...niin se on silleen vähän hankalaa, kun on normaalikierrossa vartijapuolella, niin sitten on vaikeaa sovittaa ne aikataulut...” (Valvonta)*

*”Tohon ohjelmatyöhön liittyen ois tietenkin toivottavaa, että ois enemmän aikaa tehdä sitä yhteistyötä muitten ohjaajien kanssa ja kaikkii tällaisia menetelmiä ja muita, mutta siinä sitten tulee aina vastaan ihmisten aikataulut ja myös se, että multa odotetaan, että mä oon siellä omassa toimipisteessä, enkä pyöri koko ajan tuolla jossain kaiken maailman tuki hässäköissä ja muissa.” (Valvonta)*

Kuntouttavilla osastoilla valvontahenkilökunta koki enimmäkseen, että yhteistyölle oli varattu riittävästi aikaa. Yhden haastatellun mielestä aikaa saisi olla enemmänkin. Yksi valvontahenkilöstöstä haastatelluista oli sitä mieltä, että vaikka hänelle itselleen oli varattu aikaa riittävästi aikaa yhteistyöhön kuntouttavalla osastolla, niin kuntouttavaa työtä tekeville aikaa ei oltu varattu riittävästi. Yhden mielestä myös perusosastoilla ja muussa perustyössä aikaa ei oltu varattu riittävästi.

## 7.6 Työnjako yhteistyössä

Kysymykseen saadut vastaukset olivat molempien ryhmien osalta hyvin samanlaisia sekä ryhmien sisällä. Yhtään näistä työnjaon kuvauksista poikkeavaa näkemystä ei esiintynyt.

Kaikkien mielestä perustyössä työnjako on selkeästi niin, että valvontahenkilökuntaan kuuluvat vastaavat turvallisuudesta ja siihen liittyvistä tehtävistä, ja kuntouttavaa työtä tekevät kuntoutuksesta ja siihen liittyvistä tehtävistä. Työnjaon taustalla nähtiin erilaiset lähtökohdat ja niistä johtuvat selkeästi erilliset tehtävät.

*”No tietenkin, kun me niinku pyritään huolehtiin siitä turvallisuusnäkökulmasta ensisijaisesti, niin siinähan tulee jo ihan selkee jako siinäkin, että voihan siinä sanoa, että on aika erilaiset ne lähtökohdat siinä, niinku meillä ja sit tuolla kuntouttavalla puolella...” (Valvonta)*

*”Tiettyjen vartijoiden kanssa menee pitkälti niin, että he huolehtii siitä niinsanotusta valvontatehtävästä ja laitosturvallisuudesta ja me tehdään ne kuntouttavat työt.” (Kuntouttava)*

Ohjelmatyön työnjakoa molemmat ryhmät kuvailivat tasavertaiseksi. Ohjelmatyössä tehtävät olivat osallistujille samat eikä erillisiä tehtäviä ollut.

*”Vois sanoo, että me ollaan niinku tasavertaisia vetäjiä tässä ryhmässä, että kun on mukana ohjelmassa, niin siinä ei niinku näy se, että onko sitten vartija tai mitä titteliä sä edustat, mut sehän on tavallaan ihan tarkoituskin, että me ollaan ihan yhdenvertaisia siinä.” (Valvonta)*

Kuntouttavilla osastoilla työnjako koettiin hiukan päällekkäiseksi. Päällekkäisyydestä huolimatta molemmilla ryhmillä oli kuitenkin omat päätehtävänsä eli valvontahenkilökunnalla turvallisuudesta vastaaminen ja kuntouttavilla kuntoutukseen liittyvät tehtävät.

Jotkut kuntouttavaa työtä tekevistä toivat esiin ransutyössä työnjaon olevan epäselvä. Työnjaon epäselvyydestä johtuen työskentelyyn liittyvät asiat jäivät joskus hoitamatta, koska oli epäselvää kenelle jokin työtehtävä kuului.

## 7.7 Päätöksenteko yhteistyössä

Vastauksissa kysymykseen miten päätöksenteko tapahtuu, ei ollut eroja henkilökuntaryhmien välillä. Kummatkin henkilöstöryhmät kuvasivat eri toimintoihin liittyvää päätöksentekoa hyvin samanlaisesti.

Ohjelmatyössä päätökset tehdään yleisimmin keskustelemalla ja perustelemalla omia näkökantoja. Kokeneempien ohjaajien näkemyksiin luotetaan, mikä tuo päätösvaltaa heille. Jos ohjelmatyössä tulisi tilanne, mihin ei parin kanssa tai ryhmässä saataisi yhteisymmärrystä, päätöksenteon tueksi otettaisiin mielipiteitä muilta tahoilta, jotka työskentelevät ohjelman parissa esim. kouluttajilta tai psykologeilta, jotka tuntevat ohjelman. Tällaisia tilanteita ei kuitenkaan ollut tullut haastateltavien kohdalle Helsingin vankilassa.

*”Kyllä siinä yleensä pyritään, niinku kompromisseihin, että kuitenkin, jos joku on vaikka sitä mieltä, että jotain vankia ei sinne pitäis ottaa, niin se yleensä pystyy myös perusteleen sen aika hyvin, että ei meillä kyllä oo ollu siinä mitään ongelmia, niinku siinä päätöksenteossa.” (Valvonta)*

Perustyössä päätöksenteossa nousi ensisijaiseksi turvallisuuteen liittyvät näkemykset. Eli jos päätettävään asiaan liittyi laitosturvallisuuteen vaikuttavia seikkoja, niin ne ohittivat kaikki muut näkökulmat. Tässäkin tapauksessa yhteistyössä koettiin mahdolliseksi keskustella asiasta ja tuoda esiin erilaisia asiaan liittyviä näkökulmia ennen päätöksentekoa. Jonkun verran pidettiin mahdollisena myös ikään kuin mahdollisuutta käyttää päätöksenteossa väärin turvallisuutta, jotta saadaan omia päätöksiä ajettua sen varjolla vaikka tilanteessa olisi mahdollista ottaa huomioon myös muita näkökohtia ja neuvotella niistä.

*”Ainahan toki lähdetään siitä, että keskustelemalla yritetään löytää se ratkaisu ja kumpikin puoli perustelee omat näkökulmansa, mut toisaalta tän työn tekeminen on siltä osin helpompaa, koska meillä on tämä sana laitosturvallisuus, niin sen varjollahan pystytään sitten niinku tekemään...ihan että se tavallaan menee kaiken yli ja näinhän se täytyy varmaan ollakin, mutta kyllä se joskus aina harmittaa.” (Kuntouttava)*

Kuntouttavilla osastoilla päätöksenteossa kuunneltiin kaikkien mielipiteet ja perustelut asiaan liittyen ja päätökset tehdään yleisesti enemmistön tahdon mukaan. Omien mielipiteiden esiintuominen koettiin helppona. Kuitenkin jos asiaan liittyy turvallisuuteen liittyviä asioita, niin ne ratkaisevat päätöksenteossa yli muiden. Erimielisyyksiä syntyy joskus ainakin siitä syystä, että valvontahenkilökunta korostaa osaston toimivuutta ja rauhallisuutta kuntoutustarvetta enemmän. Useimmiten päätökset saadaan tehtyä yhteistyössä työryhmässä keskustellen ja enemmistöpäätöstä noudattaen ja tilanteet, joissa työryhmän jäsenet hakivat itselleen mieleisiin ratkaisuihin päätöksiä toimivallassa ylempänä olevilta, ohi työryhmän koetaan ärsyttävänä ja yhteistyön toimivuutta heikentävänä. Kuntouttavilla osastoilla, mahdollisesti oleva (akkreditoitu) käsikirja ohjaa päätöksentekoa vahvasti myös.

Toimivalta kysymyksissä päätöksenteko tapahtuu sen mukaan kenellä on toimivalta kyseisessä tilanteessa, mutta tällöinkin saatetaan kuunnella muiden mielipiteitä ennen päätöksentekoa. Rangaistusajansuunnitelmien osalta keskustellaan ja pyritään yhteiseen päätökseen, jos asiassa ei saada ratkaisua, tehdään päätös sen mukaan kenellä on toimivalta asiassa. Rikosseuraamusesimiesten näkökantojen koettiin myös olevan keskusteluissa painavampia kuin muiden.

## 7.8 Kuntouttavien ja valvontahenkilökunnan välinen vuorovaikutus

Kysyin haastateltavilta miten he kuvailisivat vuorovaikutusta toisen työntekijäryhmän kanssa. Jos vastaaminen tuntui vaikealta, kehotin haastateltavia vertaamaan onko vuorovaikutustilanteissa eroa, jos he ovat oman sektorin työntekijöiden kanssa tekemisissä verrattuna vuorovaikutustilanteeseen toisen työntekijäryhmään kuuluvien kanssa.

Haastatellut vartijat kertoivat vuorovaikutuksen olevan samanlaista omalta osaltaan molempien ryhmien kanssa. Vuorovaikutustilanteissa ei nähty omalta osalta ongelmia. Vuorovaikutusta kuvailtiin hyväksi ja avoimeksi ja vaikka siinä olisi ajoittain erimielisyyksiä, niin vuorovaikutusta pidettiin silti omaa työskentelyä tukevana. Toimivaan vuorovaikutukseen selityksenä pidettiin omaa asennetta kuntouttavaa työtä kohtaan ja kuntouttavaa työtä tekevien työn arvostamista. Yleisesti vuorovaikutuksessa normaaliosastoilla kerrottiin olevan ongelmia, jotka johtuivat henkilökunnan vastakkainasettelusta ja joillakin valvontahenkilökunnasta olevista negatiivisista asenteista kuntouttavaa toimintaa kohtaan.



*”...no mä kuvailisin, että ihan hyvä ja avoin, että kyl meillä asioista mun mielestä pystytään keskustelemaan, että vaikka välillä onkin vähän erimielisyyttä ja muuta, mutta että kummiskin tavallaan kuitenkin ollaan myös tukemassa sitä kuntoutusta vaikka ollaankin valvontapuolella ja muuta.” (Valvonta)*

Kuntouttavaa työtä tekevät katsoivat kysymystä laajasti koko valvontahenkilökuntaa koskevista perspektiivistä. Haastatellut kertoivat vuorovaikutuksen olevan erilaista valvontahenkilökunnan kanssa kuin oman sektorin sisällä. He kokivat, että vuorovaikutuksessa valvontahenkilökunnan kanssa pitää perustella ja miettiä sanavalintojansa enemmän, omia näkökantoja oli myös hyvä perustella, että ne tulisivat ymmärrettäviksi. Oman sektorin sisällä tapahtuvaa vuorovaikutusta jotkut kuvailivatkin sanomalla, että on sama tai yhteinen kieli ja vastaavasti koettiin, että valvontahenkilökunnan kanssa tällainen kieli puuttuu. Myös yhteisen näkökulman koettiin joskus puuttuvan.

*”Kyll se helposti vähän muuttuu, niin se muuttuu mun mielestä sen takia, kun tulee se toinen näkökulma siihen. Että se on ehkä vähän sama, jos miehet puhuu keskenään ja sitten siihen tulee yks nainen tai toisin päin...kummasti pikusen muuttuu kun siihen tulee toinen näkökulma. Että on helpompi olla tavallaan yhtä mieltä, kun on vaan yks näkökulma. he he. ett se muuttuu monipuolisemmaksi, joskus voi muuttua sillee vaikeemmaks, jos ei oo niinku oikein yhteistä kieltä tai yhteistä käsitystä.” (Kuntouttava)*

Vuorovaikutuksen katsottiin olevan myös henkilökysymys, eli joidenkin kanssa vuorovaikutus oli helpompaa kuin toisten. Tähän liittyi myös henkilön tuttuus eli tuttujen henkilöiden kanssa, joiden kanssa oli aiemmin tehty yhteistyötä, vuorovaikutus oli helpompaa. Vuorovaikutusta koettiin vaikeuttavan sen, jos näkemykset toisen työstä perustuivat pelkkiin mielikuviin tai ennakkoluuluihin. Vuorovaikutus henkilöiden kanssa, joilla on erittäin negatiivinen asenne kuntouttavaa työtä kohtaan, koettiin myös vaikeaksi, vuorovaikutusta jopa välteltiin tällaisten henkilöiden kanssa. Vuorovaikutus oli vastaavasti parempaa niiden henkilöiden kanssa, jotka tunsivat kuntouttavaa toimintaa ja suhtautuivat siihen myönteisesti. Hyvän vuorovaikutuksen kerrottiin perustuvan toisen ammattiosaamisen kunnioittamiseen.

*”...ehkä sitten silleen, että se mikä vaikeuttaa vuorovaikutusta eniten on se, jos näkemys toisen työstä perustuu pelkkiin mielikuviin tai ennakkoluuluihin, niin silloin se vuorovaikutus lähtee niinku kaikista kauimpaa.” (Kuntouttava)*

## 7.9 Työroolien liikkuvuus

Kysymyksellä pyrin selvittämään työroolien liikkuvuutta tai niiden sekoittumista keskenään. Kuntouttavilla osastoilla työskentelevät vartijat kertoivat tekevänsä valvonnan lisäksi myös kuntouttavaa työtä ainakin jossain määrin ja joissakin tilanteissa. Vartijat näillä osastoilla osallistuivat jossakin tapauksissa vankien kanssa pidettäviin kokouksiin ja kokivat myös vankien kanssa käymiensä vapaamuotoistenkin keskustelujen olevan osaltaan kuntouttavaa työtä.

Ohjelmatyössä roolin kerrottiin vaihtuvan kokonaan vartijasta kuntouttavaa työtä tekeväksi. Tämä olikin ainoa kohta yhteistyössä, jossa näin kävi.

*”...valvontahenkilökunta voi hypätä sinne kuntouttavalle puolelle ja tehdä asioita ja olla siinä mukana ja sillon jää sitten se valvonta ehkä ainakin siinä aikaa vähän toissijaiseksi, niinku mulla esim. jos mä oon ryhmässä (ohjelmatyössä vedettävä ryhmä K.S.) ja hälytin alkaa piippaa, niin mä en lähde juokseen siitä mihinkään, koska mä en voi, kun sillon mä oon siinä ryhmässä, enkä niin ota huomioon niitä valvontapuolen tarpeita sillä hetkellä.” (Valvonta)*

Vartijat toivat esiin myös kuntouttavan henkilökunnan ottavan huomioon turvallisuuskulman ja tekevän toisinaan myös valvontahenkilökunnalle periaatteessa kuuluvia tehtäviä, kuten esim. vankien kanssa saattolomalla käymisiä.

Perustyössä työrooleja pidettiin erittäin pysyvinä, eikä niissä nähty liikkuvuutta.

*”Kyl ne roolit aina on ihan samat. Kyl ne on kiveen hakattu ne roolit, ett sillä tavalla, mä sen näkisin.” (Valvonta)*

Kuntouttavien osalta roolit sekoittuivat toisinaan ja hiukan, turvallisuuskulman huomioiminen oli tästä yleisin esimerkki. Kuntouttavaa työtä tekevät olivat valvonnanroolissa enemmän kuntouttavilla osastoilla työskennellessään kuin perustyössä.

*”...no huomattavasti enemmänhän mä teen sitä sosiaalityötä tai näitä höpö höpö-hommia, mutta totta kai mun tehtäviin kuuluu myöskin, että mä valvon sitä turvallisuutta ja huolehdin, että ovet menee lukkoon ja huolehdin, että vangit päättyy sinne mihin niiden kuuluukin päättyä ja tälle näin.” (Kuntouttava)*

Kuntouttavienkin mielestä työroolit olivat perustyössä pysyviä. Roolin liikkuvuuden katsottiin olevan riippuvainen myös henkilön persoonasta. Kuntouttavilla osastoilla työskentelevien vartijoiden rooli nähtiin liikkuvana ja ohjelmatyössä valvontahenkilökunnan rooli nähtiin muuttuvan kuntouttavaksi. Yksi haastateltavista koki myös vartijoiden juttelun vankien kanssa olevan jokapäiväistä kuntouttavaa toimintaa. Yksi haastateltavista nosti esiin myös vartioiden juttelun vankien kanssa olevan jokapäiväistä kuntouttavaa toimintaa.

*”...ja tosi paljonhan vartijat myös juttelee vankien kanssa, ja sehän on itse asiassa sellasta jokapäiväistä kuntouttavaa toimintaa, jota ei tavallaan juuri lasketa miksikään vaikka siinä on aikamoinen resurssi...sillä on paljon merkitystä, ett jos vaikka joku pyrkii muuttamaan elämänsä, niin saaks hän siihen vinkkejä tai muuten vaan ystävällisen sanan tai tukea, niin se voi auttaa aika paljon.” (Kuntouttava)*

## 7.10 Tiedonjako työntekijäryhmien kesken

Työntekijäryhmien välillä ei vastauksissa ollut eroja, joten tämän kysymyksen osalta tuloksetkin ovat yhteisiä.

Tiedonvälityksen kanavina mainittiin vankitietojärjestelmä (vati), puhelinsoitot, sähköposti, kuntouttavien osastojen omat raporttivihot tietokoneasemalla sekä erilaiset henkilökohtaiset kohtaamiset, keskustelut ja tapaamiset. Henkilökohtaisesti tietoa välittyi mm. yhteisöpalaverissa ja työryhmäkokouksissa sekä muissa kokouksissa ja palaverissa. Tietoa jaettiin myös satunnaisissa tapaamisissa käytävällä ja kahvipöydän ääressä epävirallisemmin.

Useat haastatelluista kaipasivat lisää tietoa ja parempaa tiedonvälitystä työntekijäryhmien välille. Tiedonvälityksen koettiin toimivan yleisellä tasolla huonosti varsinkin isompia suunnitelmia koskevassa tiedottamisessa ylhäältä alaspäin. Lisäksi kaivattiin yhtenäistä tiedotuslinjaa, jossa esim. tiedotteilla tuotaisiin työntekijöiden tietoon suurempia muutoksia tai muuta työhön liittyviä seikkoja. Jonkun verran toivottiin mahdollisuutta palaverihin kks:n ja valvonnan välille, joihin voisi osallistua laajempi osallistujamäärä kuin nykyisellään. Myös perusosastojen vartijoille toivottiin tällaista mahdollisuutta osallistua tällaisiin palaverihin. Tällä hetkellä palavereja ei yleisesti kks:n ja valvonnan välillä ole.

Omalla sektorilla tieto kulki paremmin, mutta siinäkin tieto suuremmissa asioissa saattoi jäädä jumiin matkalla ylhäältä alaspäin. Heikon tiedonkulun ja siihen liittyvän tiedon epävarmuus olivatkin tyypillisiä puskaradioon liitetyistä syistä ja seurauksista. Tiedonkulun sektorien välillä mainittiin myös riippuvan omista henkilökohtaisista suhteista toiseen työntekijäryhmään.

## 7.11 Yhteistyön hyödyt ja haitat

### 7.11.1 Yhteistyön hyödyt

Kysymykseen saadut vastaukset eivät olleet kovin erilaisia työntekijäryhmien välillä, mutta pienenkin eron esiintuomiseksi esitän saadut tulokset erikseen.

Valvontahenkilökunnan vastauksissa vangille koettiin olevan hyötyä yhteistyöstä, koska yhteistyön tuotos oli vangin näkökulmasta kannattavaa esim. ransujen suunnittelun, toteutuksen ja seurannan kokonaisuus. Yhteistyössä vangin tilanteesta saadaan myös laajempi ja parempi käsitys, kun useampia ihmisiä pohtii tilannetta eri näkökulmista. Tällöin saadaan enemmän tietoa mitä vangin kanssa kannattaisi tehdä. Myös toimintaohjelmiin ja kuntouttaville osastoille saadaan paremmin valittua oikeat vangit yhteistyön avulla.

*"Vangille on hyötyä siitä yhteistyöstä, että esim. ransujen kauttahan tehdään paljon yhteistyötä niinku valvontahenkilökunta ja kks sektori keskenään, että sehän on vähän niinku semmonen yhteistuotos, ainakin mun näkemyksen mukaan." (Valvonta)*

*"No jos nyt aatellaan tossa ohjelmassa, niin ehkä silleen, että siihen hakeutuu oikeet vangit, sillon kun se yhteistyö on pelannut ja sillon, kun sen eteen on työskennelty, että se just, että vangit sijoittuu oikeisiin paikkoihin ja oikeisiin ryhmiin." (Valvonta)*

Vartijat kokivat oman työnsä kannalta yhteistyön mahdollistavan kokonaisuuden paremman hahmottamisen vankilan toiminnoista sekä lisäävän tietoa myös siitä mitä on sovittu ja suunniteltu. Yhteistyön koettiin myös lisäävän mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön ja muihin asioihin. Yhteistyön kerrottiin helpottavan omaa työtä ainakin jossain määrin, koska sen avulla asiat sujuivat jouheammin ja nopeammin. Yhteistyön tekeminen lisäsi työn monipuolisuutta ja kiinnostavuutta. Myös ammatillisuuden ja osaamisen kehittyminen tuotiin esille. Palkkaukseen yhteistyöhön osallistuminen vaikutti joillakin vartijoilla, tosin tämä ei koskenut kaikkia ja muutoinkin palkan lisäys koettiin liian pienenä, jotta se olisi ainoa syy osallistua yhteistyössä kuntouttavaan toimintaan. Yhteistyön koettiin myös hyödyttävän siinä, että yleensäkin tunnettaisiin, että työtä tehdään yhdessä, yhteisten asiakkaiden eteen.

*"Kyl mä näkisin, että se antaa tavallaan sellasen laajemman kuvan, ensinnäkin siitä vangin tilanteesta ja yhteistyö antaa tietoa siitä missä mennään ja se antaa laajemman näkökulman siihen, kun sitä kuitenkin useampi työntekijä kiinnittää huomiota, tavallaan niinku sen vangin, että sen yhteiskunnan kannalta, että mitä niinku kannattais suunnitella tai mitä nyt ollaan tekemässäkään tai muuta. Että kyllä mä nään sen niinku hyvin merkittävänä, että useimmat instanssit ketkä vangin kans työskentelee ja on tekemisissä, antaa sen niinku oman mielipiteensä siitä, mitä mieltä niinku on, että kyllä mä näkisin että se on kaikille osapuolille niinku kiinnostavaa." (Valvonta)*

Kuntouttavaa työtä tekevät kokivat yhteistyön hyötyinä vankilan arjen sujumisena paremmin. Yhteistyö ja sen mahdollistama tiedonkulun lisääntymisen nähtiin vähentävän päällekkäisiä ja turhia työtehtäviä ja tehostavan resurssien käyttöä. Yhteistyön kerrottiin edesauttavan johdonmukaista toimintaa molemmilla sektoreilla, jonka taas nähtiin tuottavan parempia tuloksia. Yhteistyössä toiminta on kattavampaa, monipuolisempaa ja tehokkaampaa. Yhteistyön laadun nähtiin heijastuvan vankeihin ja yhteistyö oli avainasemassa siihen millainen vankila oli yleensäkin. Useamman näkökulman ja niiden punnitsemisen nähtiin ehkäisevän virheiden tekoa.

*"...no just se, että se kokonaisuus luo sen minkälainen tää niinku systeemi on, että onko se jotenkin rikoksettomaan elämään kannustava vai ylläpitääkö tää vaan niitä asioita mitkä vie rikoksiin...että se yhteistyö on siinä ainut avain, josta päihdejutut on paras esimerkki. Kun aikoinaan tehtiin päihdestrategia niin siihen kirjattiin, niinkin yksinkertainen asia oikeen hyvin, että valvonnalla vaikutetaan päihdeiden tarjontaan ja kuntoutuksella niiden kysyntään, niin*

*tämä luo semmosen paketin, joka on kaikista vaikuttavin. Eli saman analogian voi heittää mun mielestä mihin vaan, että turvallisissa olosuhteissa systemaattisesti semmosella ihmisellä auttavalla otteella tehty työ tuottaa parhaan tuloksen ja että siinä ollaan johdonmukaisia.” (Kuntouttava)*

Yhteistyön hyötyinä nähtiin vangin näkemisen kokonaisvaltaisemmin. Yhteistyön avulla vangin asioiden koettiin myös tulevan paremmin hoidettua, josta esimerkkinä tuotiin esille ransujen tekeminen, toteuttaminen ja seuranta.

Yhteistyön hyötyihin kuului myös turvallisuuden lisääntyminen. Jotkut haastatelluista pitivät yhteistyötä oman työn tekemisen edellytyksenä ja kokivat, että työskentely olisi mahdotonta ilman yhteistyötä.

*”Kyllähän se vankilassa on niinku ehdotonta...et niinku täällä on kaikki turvallisuusasiat ja muut hoidossa...onhan siinä hyvänen aika sekin, että menee vaikka yht’äkkiä jotain vankia haastattelemaan jonnekin, niin vartija sanoo mulle, että joo oo sit tosi varovainen, että se on tosi arvaamaton tai jotain muuta. Vankilassa niinku joka paikassa on yhteistyö varmaan tärkeätä, mutta vankilassa se on ehdottoman tärkeätä, eli hyöty on ylipäänsä turvallisuus.” (Kuntouttava)*

#### 7.11.2 Yhteistyön haitat

Kummassakin työnteekijäryhmässä pääasiallinen vastaus oli, että yhteistyöstä ei ole mitään haittaa. Yhteistyön haittoja tuli esiin hyvin vähän ja nekin koettiin lievinä. Vastaajat, jotka toivat haittoja esiin, joutuivat miettimään vastauksissaan myös pidempään löytääkseen vastuksen kuin muihin kysymyksiin.

Yhteistyön haittoina tulivat esiin yhteistyön mukanaan tuoma oman työmäärän lisääntyminen ja päätöksentekoon tarvittavan ajan ja vaivan lisääntyminen, jota ei kuitenkaan koettu varsinaisesti haitaksi. Valvontahenkilökunta, joka osallistui kuntouttavaan toimintaan tavalla tai toisella joutuivat myös toisinaan kuuntelemaan asiattomia kommentteja tai huomautuksia tekemästään työstä työtovereiltaan. Myös huonosti toimiva tai huonosti ohjeistettu yhteistyö sekä työnteekijäryhmien erilaiset näkökulmat työhön saattavat aiheuttaa ristiriitoja ja ikäviä tilanteita työssä. Yhteistyön haittana nähtiin myös uusien työnteekijöiden pääsemisen sisälle yhteistyöhön viemä aika.

*”Ei, en ainakaan keksi yhtään...jonkun mielestä tietysti joku asia tai päätös tai muut tahot voi lisätä omaa työmäärää tai jotain tällasta, mut mä nyt en oo ikinä ajatellut niitä asioita siltä kannalta, jonkun mielestä varmaan on haittaa, mutta ei mun mielestä.” (Valvonta)*

*”No voihan siitä olla, jos ei pää kestä. Kuuntelet vittuilua muilta työkavereilta, mutta kun sitä on niin kauan ollu siinä...” (Valvonta)*

## 7.12 Yhteistyön hyvin ja huonosti toimivat osa-alueet

### 7.12.1 Yhteistyön hyvin toimivat osa-alueet

Kysymyksellä pyrin löytämään yhteistyön osa-alueita, joiden koettiin toimivan hyvin. Kaikki eivät osanneet vastata kysymykseen lainkaan ja vastauksia tuli vastanneiltakin suppeasti.

Valvontahenkilökunnan esille tuomia hyvin toimivia asioita yhteistyössä olivat yhteistyön avoimuus ja helppous lähestyä kuntouttavan sektorin henkilökuntaa. Toimivina pidettiin tiedonkulkua kuntouttavilla osastoilla ja molemminpuolista kunnioitusta toisen työtä kohtaan.

*”Kyllä tällä hetkellä näkisin, että siinä yhteistyössä toimii semmonen avoimuus ja kyl tässä mun mielestä semmonen molemminpuolinen jonkinlainen kunnioitus on, siinä tavallaan, että arvostaa sitä mitä toinen tekee ja toinen tekee.” (Valvonta)*

Kuntouttava henkilökunta koki yhteistyössä toimivaksi yhteistyön yleensäkin valvontahenkilöstön kanssa, joka on mukana toimintaohjelmissa ja kuntouttavilla osastoilla. Toimivana pidettiin tasavertaisuutta tässä yhteistyössä. Toimivana yhteistyön tiedonkulun kannalta yleisesti pidettiin vankitietojärjestelmää (vatia).

### 7.12.2 Yhteistyön huonosti toimivat osa-alueet

Työntekijäryhmien vastauksissa tähän kysymykseen tuli esiin samoja vastauksia, jotka olivat myös ryhmien sisällä eniten esille tulleita. Seuraavat seikat koettiin yleisimmin toimivan huonosti molemmissa työntekijäryhmissä.

Huonosti toimivana nähtiin yhteistyö yleensä ottaen perusosastoilla, joka näkyi kuntoutus- ja valvontapuolen vastakkainasetteluna sekä valvontahenkilökunnan yleisenä negatiivisena suhtautumisena kuntoutukseen. Joillakin perusosastoilla oli myös selkeästi yhteistyöhaluttomuutta.

*”Yleisesti ottaen näkemyserot näitten kahden niinku tavallaan ammattiryhmän välillä, että kuntouttavan puolen ihmiset haluaa tietenkin ajaa niitä niiden asioita, mikä on tietenkin ihan päivänselvä asia, niin se ei sitten aina koh-  
taa valvontahenkilökunnan toiveita, mutta mä näkisin että se liittyis ehkä enemmän siihen, että ei haluta ajatella, että vangille olis jotain hyötyä kuntouttavista toimista. Niin siis ihan tämmöset yleiset näkemykset ja mielipiteet haittaa sitä yhteistyötä aika paljonkin. Ihan konkreettisenä esimerkkinä jos aatellaan, että tuolla on vartijoita, jotka hakee vankeja esim. tonne noille sossuille ja näille vastaanotoille, niin sit on semmosia vartijoita, jotka ei välttämättä halua sit oikein hakea. Mun mielestä se kertoo jo aika paljon siitä niinku yhteistyö halukkuudesta tai haluttomuudesta.” (Valvonta)*

Toimintaohjelmiin osallistuville valvontahenkilökunnan edustajille ei laitoksen puolesta ole järjestetty kunnolla mahdollisuutta osallistua ohjelmiin. Tämä näkyi muun muassa siten, että ohjelmiin osallistuville ei ollut järjestetty sijaisia heidän perustyöhönsä ohjelmatyöhön osallistumisen ajaksi. Myöskään työaikoja ei oltu millään tavalla aikataulutettu ohjelmatyöhön sopivaksi.

*”...mutta on myöskin asenteissa eli aika kuvaavaa on sitten, kun vartija sanoo, että hänen pitää lähteä nyt vetämään sitä kurssia, niin sit voidaan sanoa, että no peru se mutta eihän sitä noin vain voi. On semmosia vanhempia esimiehiä, jotka niinku mieltää nää kaikki semmoseks höpö höpö hommaks, ei oikeeks työks, niin se sitten näkyy myös näissä tämmösissä.” (Kuntouttava)*

Huonosti toimivaksi koettiin yhteistyössä myös joidenkin yhteistyössä mukana olevien halu hoitaa asioita omin päin, eikä sovittujen pelisääntöjen mukaan.

Lisäksi valvontahenkilökunnalta tulleita vastauksia olivat resurssipula, joka näkyi henkilökunnan vähyytenä pääasiassa. Myös kuntouttavan henkilökunnan liian monien tehtävien (laajan tehtäväkuvan) koettiin hajottavan heidän työpanoksensa moneen suuntaan, eikä resursseja jäänyt riittävästi kuntouttaville osastoille. Pitkä aika, joka menee uusien työntekijöiden pääsemiseen sisään yhteistyöhön kuntouttavilla osastoilla ja sekoittaa osaston toimintaa, koettiin myös yhteistyössä huonosti toimivuutta aiheuttavana.

Lisäksi kuntouttavalta henkilökunnalta tulleita vastauksia huonosti toimivana yhteistyössä olivat rangaistusajansuunnitelmien päivittämiseen liittyvät ongelmat, joina pidettiin liian vähäistä palaverien määrää ja päivittämisen tilannekohtaisuutta. Tilannekohtaisuus johtui siitä, että päivittämistä ei ole ohjeistettu riittävästi ja varattu säännöllisesti aikaa palaverille. Myös rikosseuraamusesimiesten toimenkuvaa pidettiin liian laajana, jolloin he eivät ehdi tehdä kaikkea mitä pitäisi. Puitteet yhteistyölle ja ohjeistuksia toimintatavasta on olemassa, mutta niiden koettiin toimivan käytännössä huonosti.

*” mä ajattelen esimerkiksi, että rse:itten toimenkuva on edelleen epäselvä ja sitä on kasvatettu niin paljon, että ymmärrän sen puolen, että he ei ihan kaikkia uusia tehtäviään koe ihan ensisijaisiksi ja silloin niitä jää joskus tekemättä ja siinä on se ongelma, että jos itse odottaa, että millon rse päivittää tän ransun tai kutsuu palaveriin ja jos sitä kutsua ei koskaan tuu, niin multakin jää sitten tekemättä se...” (Kuntouttava)*

Kuntouttavien mielestä huonosti toimi myös tiedonvaihtuminen sektorien välillä yleisesti sekä valvontahenkilökunnan tiedonpuute kuntouttavan työn sisällöstä.

## 8 Lainsäädännön ja organisaation muutosten vaikutukset yhteistyöhön aineiston valossa

Olin alkuun muotoillut kysymyksen muotoon: Miten lainsäädännön ja organisaation muutokset rikosseuraamusalalla ovat vaikuttaneet yhteistyöhön? Vastaukseksi sain heti ensimmäisessä haastattelussa, että mitkä lainsäädännön ja organisaation muutokset ja etteivät ne ole vaikuttaneet haastateltavan työhön mitenkään. Näiden laki- ja organisaatiomuutosten kautta kysymällä en oikein saanut kuvaa minkälaisesta muutoksesta. Niinpä heti tehdessäni tätä ensimmäistä haastattelua pyysin haasteltavaa kuvaamaan muutosta ja muutoksia oman työnsä kautta oman työhistoriansa aikana. Näistä vastauksista hain sitten ajankohtaa täsmentämällä ja asiayhteyksistä liittymäkohtia näihin laki- ja organisaatiomuutoksiin. Selväksi tuli ainakin, että alalla työskenteleville laki- ja organisaatiomuutokset eivät olleet menneet kovin selkeästi tietoisuuteen. Myös vastaukset jotka koskivat muutoksia, sisälsivät elementtejä, joissa muutosten sisällöt olivat epäselviä ja synnyttivät vastarintaa, sekä tätä kautta omalta osaltaan vaikeuttivat yhteistyötä.

Osa haastatelluista oli tullut alalle vankeuslain voimaantulon jälkeen (2006) ja heillä oli kokemusta ainoastaan lain voimaantulon jälkeisestä ajasta.

Suuri osa haastatelluista kertoo, etteivät laki- ja organisaatiomuutokset ole vaikuttaneet suoranaisesti heidän työhönsä. Haastateltavat kyllä kuvaavat erilaisia muutoksia, joita on tapahtunut yhteistyössä, mutta niiden sitominen näihin rikosseuraamusalan laki- ja organisaatiomuutoksiin koetaan vaikeana. Rikosseuraamusalan organisaatiomuutoksen ei koettu vaikuttaneen yhteistyöhön. Haastateltavat kuvaavat muutosten tapahtuneen tuolla jossakin, eikä kokenut niiden vaikuttaneen yhteistyöhön vankilassa.

*”...että mä en sellasta nää ja sitten mitä sulla oli muuta siinä sitten niitä rakenne...mitä siinä oli niitä..niin niillä tuntuis että ei oo mitään merkitystä, että ne organisaationmuutokset on tuolla jossain, niitä saa muutella ja nimet vaihtuu, mutta ei se niinku tohon meidän päivittäiseen työhön vaikuta millään tavalla. ” (Valvonta)*

*”...organisaatiomuutoksista, näistä viimeaikaisista on vaikee sanoo, kun ne ei sinänsä tänne laitostasolle paljon koske. Se että kuuluuko Helsingin vankila mihin aluevankilaan ja miten iso se aluevankila on, niin se ei meidän käytännötyötä paljon muuta.” (Kuntouttava)*

Vankeuslain (2006) tuomat vaatimukset muun muassa esimiehille ja muillekin yhteistyöstä, aiheuttivat muutosvastarintaa, joka vaikeutti yhteistyötä. Muutokset aiheuttivat vastustusta ja sekaannusta. Ei ollut tietoa mitkä ovat omat tehtävät ja kuinka ne hoidetaan (kuka tekee, mitä ja miten). Tiedottaminen muutoksista oli huonoa. Muutosvastarinnan kuvailtiin kyllä lientyneen vuoden 2006 muutoksia kohtaan nykyään.



Uuden vankeuslain koettiin lisänneen yhteistyötä yleisesti. Aiemmin kks:lle kuuluneita tehtäviä siirtyi vankeinhoitoesimiehille (nykyään rse) ja yhteistyötä näiden kanssa lisättiin. Yhteisten tavoitteiden tulo on lisännyt yhteistyötä. Joidenkin haastateltavien mukaan vankeuslaki lisäsi yhteistyötä merkittävästi (varsinkin kun uuteen vankeuslakiin tuli toinen tavoite ääneen sanotusti eli uusintarikollisuuden vähentäminen). Vankeuslain uusi tavoite muutti lähtökohtia vankeinhoidossa ja toimenkuviakin esim. rse:ten toimenkuva muuttui turvallisuuden ylläpitäjästä vangin tulevaisuuden rakentajaksi.

Jotkut kuntouttavista kokivat rangaistusajansuunnitelmien (ransu) tulemisen lisänneen ja selkeyttäneen yhteistyötä, kun ei tarvitse aloittaa miettimällä vangin tarpeita, vaan ne on jo kartoitettu arviointikeskuksessa ennen varsinaista yhteistyötä. Alkuinnostuksessa ransujen päivittäminen oli ahkerampaa, nyt huonompaa (siltä osin yhteistyö viime aikoina vähentynyt). Ransujen tulon koettiin lisänneen kks-sektorin yhteistyötä varsinkin rikosseuraamusesimiesten kanssa huomattavasti.

*”Vankeuslain tulo oli todella merkittävä, tän uuden vankeuslain tulo, kun se toi nimittäin sen toisen tavoitteen siihen ääneen sanotusti ja se siihen lakiin laitettiin eli tää uusintarikollisuuteen vaikuttaminen ja se on muuttanut meidän perspektiiviä vielä niin, että me ei katota vaan, että onkos meillä täällä osastolla rauhallista, vaan me katotaan myös sitä, että sit kun vapautuu, niin näillä ihmisillä ois paremmat eväät. Se on todella merkittävä, niinku lähtökohdan muutos minun mielestä. Se on vaikuttanut yhteistyöhön esim. sillä tavalla... no varmaan se rse:n toimenkuva on se, mistä näkee miten paljon se on muuttunut verrattuna entiseen ylivartijaan. Mun käsitys on se, että entinen ylivartija on pitänyt nimenomaan huolta siitä oman osastonsa toimivuudesta ja turvallisuudesta. Nyt ylivartijan pitää pitää näitä ransupalavereja ja päivittää ransuja ja sitten osallistua ikään kuin siihen vangin tulevaisuuden rakentamiseen ihan eri tavalla.” (Kuntouttava)*

*”Kyllä nää varmaan on nää rangaistusajansuunnitelmat, että ne on tuonut sitä, että enemmän niitten myötä on jouduttu kehittää sitä yhteistyötä, mutta ne on enemmän näitten rse:itten kanssa. Mun mielestä se perusyhteistyö valvontahenkilökunnan kanssa, niin se on mun mielestä ihan samanlaista, kun se on suunnilleen ollut sillon, kun mä oon tullut tänne taloon. Että en mä niinku nää siinä mitään eroo. Samalla tavalla samoista asioista keskustellaan vartijoitten kanssa, mutta rse:itten kanssa se on huomattava muutos sitten, kun on tullut nää ransut.” (Kuntouttava)*

Kuntouttavaa työtä tekevät haastateltavat kokivat yhteistyön lisääntyneen. Yhteistyön lisääntyminen näkyi myös siten, että vartijat ovat tulleet mukaan toimintaohjelmiin ja ohjelmatyöhön (alkuun yhtenä syynä paremman palkan toivo uuden palkkajärjestelmän myötä). Vartijat ottavat aikaisempaa enemmän myös yhteyttä perustyössäkin kks:ään (muutokset vartijakoulutuksessa ehkä vaikuttanut). Yhteistyön perusosastojen kanssa kerrotaan pysyneen melko samana muutoksista huolimatta. Omalta osalta yhteistyön koettiin parantuneen, kun on oppinut tuntemaan muuta henkilöstöä paremmin, esimerkiksi pitkään Helsingin vankilassa työskentelyn koettiin lisäävän tuntemusta. Valvontahenkilökunnan asenteet yleisesti kuntoutusta kohtaan koettiin myös parantuneen pitkällä aikavälillä. Erilaisten toimintojen lisääntymisen

koettiin lisäneen yhteistyötä (mm. ransut). Yhteistyön koettiin parantuneen myös omassa itsessä tapahtuneiden muutosten kautta (vanhentunut ja oppinut ottamaan muita paremmin huomioon).

*”...no en mä nyt mitään tarkkaa, mutta se varmaan sitä kautta on lisääntynyt, kun koko ajan tulee kaikkee lisää, pitää tehdä näitä erilaisia suunnitelmia sun muuta ja laidasta laitaan enemmän, esim. ransuja ja kaikkee tämmöstä pienempääkin kokonaisuutta sitten. Jotenkin tulee semmonen muttu tuntuma, että kun kaikee tulee lisää, niin se väkisinkin johtaa siihen, että siinä sitten ollaan yhteyksissä mahdollisesti, kysytään ja varmistetaan jotain asioita.” (Kuntouttava)*

Kuntouttavilla osastoilla tapahtuneen akkreditoinnin tai muun kehittämisen koetaan lisäneen, selkeyttäneen ja syventäneen yhteistyötä. Vankitietojärjestelmän kerrottiin lisäneen yhteistyötä informaation välittäjänä.

Omalta osaltaan valvontahenkilökuntaan kuuluvat kertovat muutosten yhteistyössä kks-sektoriin eniten vaikuttaneen lisäävästi sen, kun ovat alkaneet työskennellä kuntouttavalla osastolla tai toimintaohjelmissa.

*”...siihen vaikuttaa paljon se osasto missä mä nyt oon töissä, se on niinku ihan ehdoton ja mitä mä oon talossa ollut muualla, niin eihän mulla ollut juuri mitään niinku yhteistyötä kuntoutuspuolen kanssa ennen kuin nyt.” (Valvonta)*

Rikosseuraamuslaitoksen yhdistymisen ei koettu vaikuttaneen kks:n ja valvonnan yhteistyöhön. Yhdistymisen nähtiin vaikuttavan ehkä jollakin tasolla tai ainakin oletettiin sen vaikuttavan tulevaisuudessa yhteistyöhön varsinkin kuntouttavaa työtä tekevien osalta vankilan ulkopuolisiin tahoihin nähden.

Organisaatiomuutoksiin liittyen uusiin muutokset Helsingin vankilassa on ollut Arken (arviointikeskus) tulo Heviin (2010). Tiedon vähyyden sen toiminnasta kuvattiin aiheuttaneen hämmennystä ja vastustusta, eli tiedonvälittäminen sen toiminnasta ei ole onnistunut. Arken toimintatapa tuottaa tunnetta, että ei olla samaa laitosta. Arken tulo heviin koetaan yhteistyötä etäännyttävänä. Arken tulo ei varsinaisesti vaikuttanut kks/valvonta yhteistyöhön, mutta sen toiminta koetaan epäselväksi ja useimmat haastatelluista toivat sen toimintaa esiin kuntoutta-vaan työhön liittyvänä. Varsinkin valvontahenkilökunta koki yhteistyön ristiriitaistuneen arken tulon jälkeen, koska arke tekee paperilla ja muut toteuttavat. Suurin osa kaikista haastatelluista koki arken toiminnan itselleen vieraana ja epätuttuna.

*”...viime vuoden puolella se siihen muutti, mikä herätti aika paljon kysymyksiä täällä henkilökunnassa ja jonkun verran vastustustakin, kun ihmiset ei tiedä oikein mitä ne tekee, kun ihmetellään mikä juttu tääkin on ja pistetään rahaa tollaseen ja tälleen näin, että se nyt on ainakin yks mikä on muuttunut ja mikä*

*niinku vaikuttaa yhteistyöhön ehkä sillä tavalla, että vois sanoa, että se tiedonvälittäminen ja se, että johdon pitäis niinku tukea sitä yhteistyötä, niin sitä mun mielestä ei oo tapahtunut, että tässä niinku ihmiset kokee olevansa vähän niinku eri lafkaa tosiaan, niin se ei edistä sitä yhteistyötä. Kun ihmiset on tietämättömiä, niin silloin ne vastustaa asioita. Mun mielestä tässä asiassa on silleen vähän käynyt.” (Valvonta)*

## 9 Kehitystoiveet henkilöstön näkökulmasta

Kysyin haastateltavilta miten heidän mielestään yhteistyötä voisi tai pitäisi kehittää. Saadut vastaukset pitivät sisällään yhteisiä näkemyksiä molemmilta työnteekijäryhmiltä. Oman kehittämiskohteensa kuntouttavaa työtä tekevien osalta oli rikosseuraamusesimiesten kanssa tehtävässä rangaistusajansuunnitelmiin liittyvässä työskentelyssä. Tätä osiota käsittelem erikseen tässä myös.

Yhteistyön kehittämisen välineenä tuotiin useissa vastauksissa esiin koulutuksen lisäämistä yleisesti. Koulutukseen liittyvinä mahdollisina tapoina tuotiin esille vankeinhoidon perustutkintoon lisättävää yhteistyökoulutusta, jotta moniammatillista työotetta pidettäisiin itsestään selvänä lähtökohtana vankeinhoitotyössä. Täydennyskoulutukseen kannustamisen lisäämistä Helsingin vankilassa pidettiin myös keinona kehittää yhteistyötä. Lisäksi toivottiin talon sisäisiä koulutustilaisuuksia.

*”...mun mielestä ihan koulutuksen kautta, että kun ajatellaan esim. että ihmiset lähtee vartijakurssille ja muuta, että sitä alettais jo siellä, työstää sitä asiaa, että ihmisillä olis se käsitys, että se yhteistyö on niinku ihan päivänselvä ja normaali asia täällä töissä. Niinku ett ihmisillä olis semmonen niinku ajatus siitä ja ei asetettais turhaa mitään esteitä sille yhteistyölle. Sit tietenkin niinku se, että kannustettais ihmisiä käymään täydennyskoulutuksissa. Se on mun mielestä hirveän hyvä tapa niinku lisätä sitä yhteistyötä niinku positiivisella tavalla.” (Valvonta)*

Yhteistyötä toivottiin lisättävän ottamalla vartijat tiiviimmin mukaan rangaistusajansuunnitteluun liittyvään työskentelyyn. Tällöin vartijat osallistuisivat rangaistusajan suunnitelmien päivitykseen ja toteutukseen. Tämä tapahtuisi vartijoiden osallistumisena rangaistusajan suunnitelmien päivitykseen, päihdetyöhön, vapautumisen suunnitteluun ja koevapauksien suunnitteluun enemmän kuin nykyään. Ehdotettiin jopa sopivilla osastoilla lähivartijasysteemin käyttöönottoa, jolloin vangeilla olisi oma nimetty lähivartija, jonka kanssa vanki voisi hoitaa asioitaan. Yhteistyön lisäämistä pidettiin jopa pakkona, koska vangeista suurin osa on päihdeongelmaisia ja moniongelmaisia. Vankien moninaisten ja laajojen ongelmien hoitoon ei koettu riittävän vain kuntouttavan henkilöstön panoksen, vaan siihen tarvitaan myös valvontahenkilökunnan panosta.

*”...no, ehkä lisätä silleen, että jos niinku valvontahenkilökunta tai varsinkin vartijat olis tiiviimmin mukana siinä vangin elämän suunnittelussa tavallaan, että jos ajatellaan vaikka vapautumisen suunnittelua tai päihdekuntoutusta*

*tai mitä tahansa jotain perheasioita tai muita, niin vartijoillakin ihan varmasti olis mahdollisuus niinku olla mukana siinä yhteistyössä. Ettei aina välttämättä tarvis olla se kuntouttavan puolen ihminen kenen kanssa pitäis hoitaa niinku niitä asioita, ett niitä vois hoitaa myös vartijan kanssa tai vois esim. olla...se nyt ei varmaan ikinä menis läpi se semmonen asia...mut ett olis niinku tämmönen lähivartijasysteemi tai niinku olis joku henk'koht'vartija, jonka kanssa touhuta jotain asioita.” (Valvonta)*

Yhteistyötä koettiin voitavan kehittää myös lisäämällä resursseja. Resursseja toivottiin kuntouttavalle puolelle eritoten lisää lisähenkilöstön muodossa. Resurssien lisäämistä pidettiin keinona saavuttaa tavoitteet, joita kuntouttavalle työlle on asetettu, riittävän laajasti sekä vankilassa yleisesti että kuntouttavilla osastoilla tehdyssä työssä. Kuntouttavan henkilökunnan työkentän ollessa yleensä koko taloa koskeva ja talon ulkopuolista toimintaakin niin sen koettiin hajottavan joissakin tapauksissa työskentelyä yksittäisten tehtävien parissa liikaa. Toivottiinkin kuntouttavaa työtä tekeville osittain suppeampia tehtäväalueita.

*”...se on toisaalta tietysti resurssikysymys myös...meillä on aika vähän näitä tavallaan kuntouttavan puolen henkilöitä töissä täällä, niin se lyö jo ne omat rajoitukset. Meillä on liki kolmesataa vankia täällä, niin osahan ei sitä tarvii, mutta niin paljon sitä tarvis, että se on jo resursseista kiinni. Et ei niinku riitä millään niitten ihmisten voimavarat, jotka tuolla kuntoutuspuolella on, että pystyis niinku tavallaan olemaan ehkä niin monessa mukana kun ehkä tarvis.” (Valvonta)*

Yhteistyötä lisäämään esitettiin myös yhteispalavereja kks:n ja valvonnan välille yleisesti, joihin valvontahenkilökuntakin voisi tarpeen ja kiinnostuksen mukaan osallistua. Tällaisten palaverien ja kokousten sisältönä tuotiin esille erilaisia tiedotustilaisuuksia esimerkiksi tehdyistä päätöksistä ja muutoksista sekä mahdollisuutta keskustella niiden vaikutuksista työhön samalla. Yhteistyön lisäämistä päätöksentekoon toivottiin myös suppeampien kokousten avulla, joissa voitaisiin tuoda useampia näkökulmia esiin, sen sijaan, että erilaiset näkökulmat esitetään vain vatissa eri henkilöiden erikseen kirjaamina.

*”...ehkä jotain yhteispalavereita niinku kks sektorin kanssa vois olla ihan mielenkiintoista ja sitä kautta niinku lisätä sitä yhteistyötä. Mutta siihen nyt on mahdotonta sisällyttää koko valvontahenkilökuntaa, että kyllä nyt noi esimiehet on tietysti niiden kanssa enemmänkin tekemisissä varmaan, mut niinku...kun ei valvontapuolellakaan pidetä ikinä mitään palavereita, en varmaan koskaan ollu missään palavereissa, se varmaan jo lisäis meidänkin yhteistyötä keskenään...” (Valvonta)*

Ohjelmatyöhön osallistuvien vartijoiden mahdollisuuksia ja motivaatiota osallistua tähän työskentelyyn tulisi parantaa ensisijaisesti kehittämällä työaikajärjestelyjä ohjelmatyön ajaksi työntekijälle järkeväksi ja hankkimalla työntekijän omaan työhön tuuraaja siksi aikaa kun työntekijä on sidottu ohjelmatyöhön. Näin ohjelmatoimintaan osallistuvan omassa työpisteessä ei ole vajausta toimintaan osallistumisen aikana, joka aiheuttaa työkavereille ja osallistujalle töiden kasaantumista, joka saattaa aiheuttaa työyhteisössä närää. Työaikajärjestelyihin

tarvittaisiinkin selkeä ohjeistus, kuinka toimitaan näissä tilanteissa. Ohjelmatyöhön osallistuminen tulisi huomioida myös palkkausjärjestelmän puitteissa.

Yhteistyötä pitäisi kehittää tiedonkulkua parantamalla esimerkiksi lisäämällä avoimuutta ja tiedonkulkua sektoreiden välillä. Keinoina esiin tulivat erilaiset tiedotustilaisuudet, sähköisen tiedotuksen lisääminen erilaisista asioista ja kuntouttavilla osastoiden informaation kulun varmentamiseen entisestään. Tiedonkulkuun liittyen toivottiin myös yhteistä tietojärjestelmää yhdyskuntaseuraamustoimistojen kanssa, jonka avulla myös valvontahenkilökunnan tietoon tulisi paremmin vangin vapauttamiseen liittyvät asiat paremmin ja vangin siviiliin liittyvät asiat.

*”...no ainakin niinku kks puolelta vois tulla semmosta avoimuutta lisää, että kerrotais laajemmin mitä kaikki kurssit pitää sisällään, minkä tyyppisiä miehiä sinne halutaan ja tavallaan sitä, että valvontahenkilöstökin rohkenis esittää, että ihan oikeesti se vois tarvita tällasta kurssia tai tällasta. Että semmosta avoimuutta ihan varmasti...ja sitten tietysti sitä tiedonkulkua, että se toimis paremmin puolin ja toisin.” (Kuntouttava)*

Yhteistyötä haluttiin kehittää yhteistyökuvioita ohjeistamalla selkeästi. Tällöin tavoitteet, tehtävät ja toimintamallit olisivat selkeät. Toivottiin myös enemmän keskustelua yhteisistä tavoitteista. Mitä ne ovat ja miksi. Tämän koettiin edistävän tavoitteisiin sitoutumista (yhdessä mietitty, yhdessä kouluttauduttu) ja lisäävän yhteistä tausta-ajattelua. Tällaista keskustelua kaivattiin myös rikosseuraamuslaitoksen taholta.

*”...niin joskus olis just joistakin asioista hyvä, kuten esim. näissä koevapaus asioissa tai jossain ransupäivityksissä ja tällaisissa, että kaipais näitä tällasii yhdessä sovittavia pelisääntöjä. Ihan vaan että se kehittäis sitä...toimis paremmin se yhteistyö.” (Kuntouttava)*

Yleensäkin toivottiin yhteistyön lisäämistä ja syventämistä. Yhtenä yhteistyön kehittämisen muotona nähtiin myös vapaa-ajalla tai työajanakin tehtävät yhteiset asiat, jotka voivat koskea esimerkiksi tyky-toimintaa tai urheilua. Tällaista toimintaa voisi kehittää yhdessä tekemisen suuntaan työntekijäryhmään katsomatta nykyisen toiminnan ollessa lähinnä organisoidun sektoreittain. Yhteistyön kynnyksestä madaltavaksi koettiin kun tuntee työkaverit paremmin, mitä tällainen toiminta lisää.

*”...ja sitten jos miettii vartijapuolta, niin varmaan jotain, että olis enemmän vaikka yhteistyötä, vaikka vapaa-ajalla. Meillä oli täällä joku sellanen, no se ei ollu vapaa-ajalla, vaan työajalla, mutta oli tämmöstä kuntonyrkkeilyä ja tämmöstä näin, niin vois olla enemmän jotain tällasii yhteisiä juttuja, mitä vois tehdä niinku. Ne vois olla jotain liikunta asioita tai jotain tyky päiviä, missä olis valvontapuolta ja kks puolta sekasin ja tämmösii jotain.” (Kuntouttava)*

Rangaistusajansuunnitelmatyöskentelyn osalta kuntouttavaa työtä tekevät toivoivat rangaistusajansuunnitelmiin liittyvän työskentelyn lisäämistä ja organisoimista paremmin. Ransupa-

lavereja toivottiin lisää ja niiden järjestämiseen selkeyttä. Epäselvyyttä aiheutti palaverien järjestämisen epäsäännöllisyys ja palavereissa tehtyjen päätösten kirjaaminen. Näihin toivottiin selkeämpiä ohjeistuksia ja pelisääntöjä. Ratkaisuksi tuotiin esille esimerkiksi yhteistyöpäiviä kerran vuodessa, joihin osallistuisivat rikosseuraamusesimiehet ja kuntouttavaa työtä tekevät, joissa käytäisiin läpi käytännön perusasioita siitä kuinka työtä toteutetaan eli kuka tekee mitä ja milloin.

*”...että nyt sitten vaikkapa näitten rangaistusajansuunnitelmien palaverien järjestäminen on melko satunnaista, sitä vois systematisoida. Se ehkä vaatis sitten rse:itten työnkuvan niin kapeuttamista, että heille jäis jotenkin siihen aikaa tai jotenkin sen selkeyttämistä.” (Kuntouttava)*

## 10 Johtopäätökset

### 10.1 Moniammatillisuus

Moniammatillisuus käsitteenä pitää sisällään hyvin erilaisina näyttäytyviä yhteistyön muotoja. Englanninkielessä näitä erilaisia moniammatillisuuden yhteistyön tasoja tai sen tiiviyyttä kuvaavia nimityksiä löytyykin useampia. Olen päättänyt käyttää johtopäätöksissä itse mietimiäni sopivia suomenkielisiä nimiä englanninkielisille termeille, jotka mielestäni kuvaavat hyvin alkuperäisten termien sisältöä. Käytän tässä englanninkielisestä multiprofessional co-operation termistä suomenkielistä termiä matalantason moniammatillinen yhteistyö. Tällä tasolla yhteistyö sisältää perinteisen hierarkian ja selkeän työnjaon. Tasolle ominaista on myös samassa työpisteessä työskentely ilman varsinaista tiimiyhteistyötä tai yleensäkin mahdollisuutta yhteiseen prosessointiin.

Nimitystä keskitason ammatillinen yhteistyö käytän tässä englanninkielisestä interprofessional collaboration termistä, joka on yhteistyönä pidemmälle vietyä tai tiiviimpää yhteistyötä kuin matalantason moniammatillinen yhteistyö. Keskitason moniammatillisessa yhteistyössä roolit, tiedot, taidot ja vastuut on yhteen sopeutettu. Tällä tasolla pyritään myös runsaaseen yhteiseen informaation vaihtoon, tiedon prosessointiin sekä päätöksentekoon. Tällöin yhteistyöhön liittyy useita eri tiedon ja osaamisen näkökulmia.

Käytän korkean tason moniammatillinen yhteistyö nimitystä vastaamaan englanninkielistä termiä transdisciplinary co-operation. Tämän tason yhteistyö edustaa syvimmälle menevää tai tiiveintä moniammatillista yhteistyötä. Tällä yhteistyön tasolla on mahdollista tarkoituksenmukainen ammatillisten roolirajojen rikkominen sekä roolien laajentaminen. Tällöin yhteistyötiimissä sallitaan eri ammattiryhmien jäsenten ottavan toistensa perinteisiä rooleja. Tämä vaatii usein keskinäistä opetusta tai lisäkoulutusta tiimin sisällä.

## 10.2 Matalantason moniammatillinen yhteistyö

Edellä esittämäni jaottelun mukaan perusosastoilla, joilla ei ole kuntouttavaa toimintaa moniammatillinen yhteistyö edustaa matalantason moniammatillista yhteistyön mallia. Sille on ominaista, että työskennellään rinnakkain samojen asiakkaiden kanssa omat käsitteistöt säilyttäen. Näillä osastoilla yhteistyö valvontahenkilökunnan ja kuntouttavaa työtä tekevien välillä on vähäistä. Molemmat hoitavat ikään kuin ”omaa hommaansa”. Yhteistyöllä tai työn tarkoituksella ei ole ikään kuin yhteistä tarinaa, koska yhteinen keskustelu puuttuu. Ammattiryhmien välillä ei ole tiimejä, joissa työskenneltäisiin, eikä yhteistä prosessointia esiinny. Näkökulmat työhön ovat myös erilaisia.

Yhteistyölle perusosastoilla ei ole tavoitteita tai ne ovat hyvin epäselviä näillä osastoilla. Aina tavoitteena yhteistyölle on yksittäisissä tilanteissa ”homman saaminen hoidettua” ja mahdollisuuksien mukaan toisen ammattiryhmän toiveiden huomioiminen, mitään varsinaisia yhteisiä tavoitteita yhteistyölle ei koettu olevan. Yhteistyöltä puuttuu myös ohjeistus näillä osastoilla.

Perusosastoilla yhteistyössä esiintyy selkeä työnjako ammattiryhmien välillä. Valvontahenkilökuntaan kuuluvat vastaavat turvallisuudesta ja siihen liittyvistä tehtävistä ja kuntouttavaa työtä tekevät vastaavat kuntouttavan työn toteutumisesta ja siihen liittyvistä tehtävistä. Työnjaon taustalla nähtiin erilaiset näkökulmat ja lähtökohdat työhön. Perusosastoilla myös työrooleja pidettiin erittäin pysyvinä, eikä niissä nähty liikkuvuutta.

Perusosastoilla päätöksentekoon vaikuttaa ensisijaisesti turvallisuuteen liittyvät tekijät. Jonkun verran tuotiin esiin myös näkemyksiä, että päätöksenteossa saatetaan myös käyttää omien mielipiteiden ajamiseksi turvallisuutta perusteena päätöksenteossa silloinkin, kun olisi mahdollista turvallisuudesta tinkimättä ottaa huomioon myös muita näkökohtia ja neuvotella niiden pohjalta.

Kuntouttavat kokivat vuorovaikutuksen perusosastoilla valvontahenkilökunnan kanssa olevan erilaista kuin oman ammattiryhmän sisällä. Jotkut kuntouttavat kuvasivat yhteisen kielen ja näkökulman puuttuvan. Kuntouttavat kertoivat joutuvansa perustelemaan ja miettimään sanelintojaan perusosastoilla tapahtuvassa yhteistyössä enemmän kuin oman sektorin sisällä. Tourusen ja Perälän mukaan moniammatillisuudessa erilaisuutta voidaan hyödyntää vain yhteisen kielen ja tehtävien määrittämisen avulla (Tourunen & Perälä 2004: 20). Mielestäni perusosastoilla moniammatillisen yhteistyön hyödyt jäävätkin luultavasti tästä syystä toteutumatta. Vuorovaikutukseen henkilöiden välillä vaikuttivat myös persoonakysymykset, henkilön tuttuus ja asenteet kuntouttavaa työtä kohtaan. Vuorovaikutus valvontahenkilökuntaan kuuluvien kanssa, joilla on erittäin negatiivinen asenne kuntouttavaan työhön, koettiin vaikeaksi ja vuorovaikutustilanteita jopa välteltiin tällaisten henkilöiden kanssa. Lisäksi yhteistyötä kuvailtiin

huonosti toimivaksi niillä perusosastoilla, joilla negatiivisia asenteita kuntouttavaa työtä kohtaan esiintyi.

Tourunen tuo tutkimuksessaan esiin vartijakunnan sisäisen kulttuurin näyttäytyvän vankikulttuurin kanssa samanlaisena (Tourunen 2000: 88.) Vuorovaikutussuhteissa vallitsee analogia työntekijä-asiakas ja työntekijä-työntekijä vuorovaikutuksen suhteen. Tällöin vartija-vanki vuorovaikutusmallit tulevat mukaan myös moniammatillisiin vuorovaikutustilanteisiin eri ammattiryhmien välillä. Tämän vuoksi olisi tärkeää mielestäni lisätä vuorovaikutustietoisuutta moniammatilliseen yhteistyöhön liittyen.

Vartijoiden organisaatiokulttuuri voidaan luokitella kuuluvan lähinnä roolikulttuuriin, valtakulttuuriin tai autoritääriseen kulttuuriin. Näille kulttuureille tyypillisiä piirteitä ovat muun muassa organisaatiossa vallitseva tarkka hierarkia, tarkasti määritellyt työnkuvat, perinteiden kunnioitus, sulkeutuneisuus ja keskitetty päätöksentekotapa (Palmu 2000:10-11). Kuntouttavaa työtä tekevien organisaatiokulttuurin voisi luokitella kuuluvan lähinnä suorituskulttuuriin, tukikulttuuriin tai osallistuvaan kulttuuriin. Näille organisaatiolle tyypillistä on suorituskeskeisyys, korkea motivaatio suorittamiseen, demokraattinen päätöksenteko ja tasa-arvoisuus (Palmu 2000: 10-11).

Scheinin (2009: 21-22) mukaan organisaatiokulttuuriin kuuluvat muun muassa organisaation jäsenten keskinäiset käyttäytymis- ja keskustelutavat sekä vuorovaikutus. Erilaisiin organisaatiokulttuureihin sisältyy myös osakulttuurina niiden viestintäkulttuuri. Organisaatiosta kertoo-kin paljon se kuinka siellä viestitään ja kenen kesken (Palmu 2000: 11-15.) On mahdollista, että tämä ero organisaatiokulttuureissa vaikuttaa edellä mainittuihin ongelmiin yhteistyössä perusosastoilla kuntouttavaa työtä tekevien ja valvontahenkilökunnan välillä. Erilaisilla kulttuureilla on omat mallinsa miten niissä keskustellaan ja millaista vuorovaikutus niissä on. Tämän on nähty olevan syynä ongelmiin aikaisemmissa tutkimuksissa. Tämä seikka ei ole ollut tämän tutkimuksen aiheena, mutta se näytti kuitenkin epäsuorasti nousevan esiin vahvasti haastateltujen henkilöiden vastauksissa.

### 10.3 Keskitason moniammatillinen yhteistyö

Aiemmin esitetyn jaottelun mukaan keskitason moniammatillisen yhteistyön termin alle sopivat kuntouttavilla osastoilla toteutettava valvontahenkilökunnan ja kuntouttavaa työtä tekevien yhteistyö sekä rangaistusajan suunnitelmiin liittyvä kuntouttavan henkilökunnan ja rikosseuraamusesiimiöiden (rse) tekemä yhteistyö. Näille yhteistyömalleille on tyypillistä matalaa moniammatillista yhteistyötä runsaampi informaation jakaminen, yhteiset keskustelut ja päätöksenteko.



Kuntouttavilla osastoilla koettiin olevan yhteiset tavoitteet työntekijäryhmien kesken. Akkreditointiin perustuva yhteistyö tuotti vahvemmin yhteiset tavoitteet kuin akkreditoimaton yhteistyö. Akkreditointi näytti selvästi tuovan mukanaan toimivan ohjeistuksen toimintaan ja hyvän rakenteen yhteistyölle. Tourusen tutkimuksessa todettiin myös kuntoutusosaston vahvuuksia olleen hoito-ohjelman vahva rakenne selkeine sääntöineen ja toimintamalleineen (Tourunen 2000: 7-8). Pääosin haastatellut kokivat, että yhteistyölle oli myös varattu riittävästi aikaa.

Kuntouttavilla osastoilla työnjako koettiin hiukan päällekkäiseksi vaikkakin molemmilla ryhmillä säilyi kuitenkin omat päätehtävät. Granfelt tuo tutkimuksessaan kuntoutusohjelman toteuttamisessa esiin samanlaista työorientaatioiden erilaisuutta (Granfelt 2007: 57). Kuntouttavilla osastoilla myös työroolit olivat joissain määrin liikkuvia. Osastoilla työskentelevät vartijat osallistuivat ainakin jossain määrin kuntouttavaan työhön ja kuntouttavaa työtä tekevät hoitavat toisinaan myös valvontahenkilökunnalle kuuluvia tehtäviä sekä huomioivat turvallisuusnäkökulman enemmän kuin perusosastoilla. Samanlaista yhteistyön syventymistä kohti tiukkojen ammattiroolien purkamista näkyi myös Tourusen tutkimuksessa (Tourunen 2000: 121-122).

Kuntouttavilla osastoilla päätöksenteko on pääosin demokraattista, paitsi jos siihen liittyy turvallisuuteen liittyviä asioita. Erimielisyydet päätöksenteossa saattoivat toisinaan johtua erilaisista työorientaatioista. Akkreditoidun osaston päätöksentekoa ohjaa vahvasti myös käsikirja. Vuorovaikutus yleisesti koettiin henkilökuntaryhmien välillä kuntouttavilla osastoilla hyvin toimivana.

Rangaistusajansuunnitelmiin liittyvän työskentelyn tavoitteita pidettiin yhteisinä. Haastattelin vain kuntouttavia, enkä esimiehiä, joten tätä asiaa on tarkasteltu vain kuntouttavien näkökulmasta. Rangaistusajansuunnitelmatyöskentelyä oli ohjeistettu ja ohjeistukseen liittyi myös jonkun asteista valvontaa. Tämä ohjeistus ei kuitenkaan pidä sisällään riittävästi ohjeistusta näiden suunnitelmien päivityksestä, vaan sitä pidettiin liian tilannekohtaisena. Rangaistusajansuunnitelmiin varattua aikaa ei pidetty riittävänä, myös työnjaon rse:ten ja kuntouttavaa työtä tekevien välillä koettiin olevan epäselvä. Päätöksenteossa rse:ten näkökantojen koettiin olevan painavampia kuin kuntouttavien.

#### 10.4 Korkean tason moniammatillinen yhteistyö

Toimintaohjelmissa tehtävä yhteistyö kuuluu aiemman jaottelun mukaan korkean tason moniammatillisen yhteistyön termin alle. Toimintaohjelmiin liittyen koettiin, että tavoitteet olivat yhteiset eri ammattiryhmien välillä. Toimintaohjelmiin liittyvää yhteistyötä kerrottiin ohjeistetun koulutuksen kautta. Sekä kuntouttavat että valvontahenkilökunta toivat esille haas-

tatteluissa, että toimintaohjelmiin osallistuville valvontahenkilökunnan jäsenille ei ole varattu riittävästi aikaa ohjelmien vetämiseen. Tämä näkyi muun muassa siten, että ohjelmatyöhön osallistuville vartijoille ei ollut järjestetty sijaisia heidän perustyöhönsä ohjelmatyöhön osallistumisen ajaksi. Myöskään työaikoja ei oltu millään tavalla aikataulutettu ohjelmatyöhön sopivaksi.

Ohjelmatyössä valvontahenkilökuntaan kuuluvien roolin kerrottiin vaihtuvan kokonaan kuntouttavaa työtä tekeväksi. Toimintaohjelmissa yhteistyö koettiin yleensäkin hyvin toimivaksi ja tasavertaiseksi.

### 10.5 Yhteistyön hyödyt ja haitat

Yhteistyössä kuntouttavilla osastoilla ja ohjelmatyössä vangin tilanteesta saadaan laajempi ja parempi käsitys, kun useampia ihmisiä pohtii tilannetta eri näkökulmista. Myös vankien nähtiin hyötyvän tästä. Samanlaista vankien hyötymistä moniammatillisesta työtavasta esittivät Tourunen ja Perälä tutkimuksessaan (Tourunen & Perälä 2004: 80-81). Vartijat kokivat oman työnsä kannalta yhteistyön mahdollistavan kokonaisuuden paremman hahmottamisen. Sekä vartijat että kuntouttavaa työtä tekevät kokivat yhteistyö mahdollistavan paremman tiedonkulun joka taas johtaa siihen, että asiat vankilan arjessa sujuivat jouheammin ja paremmin. Tästä seuraa, että koettiin päällekkäisten työtehtävien vähentyessä resurssien käytön tehostuvan. Yhteistyön koettiin lisäävän yhteenkuuluvuuden tunnetta, jonka nähtiin heijastuvan myös vankeihin. Yhteistyön hyötynä nähtiin myös turvallisuuden lisääntyminen ja työn monipuolistuminen.

Yleisestikin yhteistyössä kuntouttavilla osastoilla ja toimintaohjelmissa työskentelevät eri ammattiryhmät pitivät hyvänä yhteistyön avoimuutta ja helppoutta lähestyä kuntouttavaa työtä tekeviä sekä molemminpuolista kunnioitusta. Tourusen ja Perälän tutkimuksessakin työryhmä koki vahvuutenaan kyvyn keskustella avoimesti ja tasa-arvoisesti (Tourunen & Perälä 2004: 61). Valvontahenkilökunta toi esiin yhteistyön myös lisäävän työn mielekkyyttä ja monipuolisuutta. Granfeltin tutkimuksessa tuli esiin myös vartijoiden kokemus yhteistyöstä palkitsevana (Granfelt 70-72).

Yhteistyön haittoja haastatellut toivat esille hyvin vähän ja nekin koettiin lievinä. Haittoja olivat oman työmäärän lisääntyminen ja huonosti toimiessaan ristiriitojen lisääntyminen. Valvontahenkilökunta, joka osallistui kuntouttavaan työhön, joutui toisinaan kuuntelemaan asioita kommentteja tai huomautuksia perusosastoilla työskenteleviltä vartijoilta. Vastaavia tuloksia esiintyi myös Tourusen tutkimuksessa, jossa päihdeosaston vartijat olivat kokeneet joutuneensa perusosastoilla työskentelevien vartijoiden painostuksen kohteeksi sekä kohtaamaan näiden taholta negatiivista asennoitumista (Tourunen 92-95). Granfelt esitti tutkimuk-

sessaan yhtenä selityksenä aggressiiviseen suhtautumisen olevan Sennettin mukaan suojautumiskeino häpeän ja voimattomuuden kokemuksia vastaan (Granfelt 2007: 51). Peräkylä toi esiin vartijoiden kokemuksen voimattomuudestaan suhteessa vankien käyttäytymisen muuttamiseen (Peräkylä 1997: 54-55).

Johtopäätöksissä aiemmin esiin nostettujen huonosti toimivien asioiden lisäksi ongelmina nähtiin myös henkilöstöresurssipula. Henkilöstöresurssien vähyys esiintyi heikkoutena myös Tourusen ja Perälän tutkimuksessa (Tourunen & Perälä 2004: 65, 67-69). Jonkun verran esiin nousivat ongelmat tiedon vaihtumisessa sektorien välillä yleisesti. Kuntouttavat kokivat myös, että valvontahenkilökunta ei tuntenut riittävästi kuntouttavan työn sisältöä. Tätä vahvistaa haastatteluissa saamani tulos, jonka mukaan kuntouttavaa työtä tekevistä suurin osa koki tuntevansa valvontatyötä hyvin. Vastaava tulos valvontahenkilökunnan osalta oli, että kuntouttavaa työtä tunnettiin joko jonkun verran tai heikosti. Haastatellut valvontahenkilökunnan jäsenet työskentelivät kaikki joko kuntouttavilla osastoilla tai toimintaohjelmissa. Tästä herää kysymys mikä olisi ollut tulos, jos olisi haastateltu perusosastoilla työskenteleviä vartijoita. Tourusen ja Perälän tutkimuksessa päihdeosaston heikkoutena nähtiin muun henkilökunnan tietämättömyys osaston toiminnasta (Tourunen & Perälä 2004: 61). Mielestäni olisi erittäin tärkeää lisätä valvontahenkilökunnan tietoa kuntouttavasta työstä yleensä, sekä erityisesti oman yksikön kuntouttavan toiminnan suhteen.

#### 10.6 Laki- ja organisaatiomuutokset henkilökunnan näkökulmasta

Haastatteluja tehdessä haastateltavien ensireaktiot olivat lähes kautta linjan, että rikosseuraamusalan laki- ja organisaatiomuutokset eivät olleet vaikuttaneet heidän työhönsä mitenkään. Mielestäni tämä kertoi siitä, että alalla työskenteleville laki- ja organisaatiomuutokset eivät olleet menneet riittävän selvästi tietoisuuteen.

Vuonna 2006 voimaan tulleen vankeuslain osalta tiedotus sen mukanaan tuomista muutoksista oli huonoa. Varsinkin rangaistusajansuunnitelmien tulo ja niiden toteuttaminen yhteistyössä kuntouttavan sektorin kanssa oli uutta vankeinhoitoesimiehille (nykyisin rikosseuraamusesimies). Tämä ylhäältä tuotu muutos aiheutti muutosvastarintaa, joka vaikeutti yhteistyötä. Aiemmissa tutkimuksissa Tourunen tuo esiin samanlaista ylhäältä käsin annettun työn kehittämistapaan liittyvää vastarintaa (Tourunen 2000: 82). Tämä uusi yhteistyö oli myös heikosti ohjeistettu. Vankeuslakiin kirjattujen yhteisten tavoitteiden, varsinkin uusintarikollisuuden vähentämisestä, koettiin kuitenkin lisänneen yleisesti yhteistyötä, muun muassa vartijoiden lähtemisenä mukaan toimintaohjelmiin ja ohjelmatyöhön. Yhteistyön perusosastojen kanssa kerrotaan pysyneen melko samana. Kuntouttavilla osastoilla tapahtuneen akkreditoinnin tai muun kehittämisen koetaan lisänneen, selkeyttäneen ja syventäneen yhteistyötä.

Organisaatiomuutokseen 2010 liittynyt arviointikeskuksen siirtyminen Helsingin vankilaan tuotiin esiin yhteistyötä heikentävänä, vaikka sen toiminta ei varsinaisesti liity kuntouttavaan työhön. Tiedon vähyys sen toiminnasta on aiheuttanut hämmennystä ja vastustusta eli tiedon välittäminen sen toiminnasta ei ole onnistunut. Varsinkin valvontahenkilökunta koki sen yhteistyötä ristiriitaistavana, koska sen toiminta rinnastetaan kuntouttavaan työhön. Tämänkin muutoksen osalta voidaan sanoa, että tiedottaminen henkilöstölle ei ole onnistunut. Vuonna 2010 alussa tapahtuneen Vankeinhoitolaitoksen ja Kriminaalihuoltolaitoksen yhdistymisen Rikosseuraamuslaitokseksi ei koettu vaikuttaneen Helsingin vankilan sisällä tehtävään yhteistyöhön.

#### 10.7 Henkilökunnan kehitysideat

Useissa vastauksissa kehittämisen välineenä tuotiin esiin koulutusta. Koulutusta haluttiin lisätä yleisesti, vankeinhoidon perustutkintoa ehdotettiin lisättäväksi moniammatillista lähestymistapaa, täydennyskoulutukseen kannustamista toivottiin lisättävän sekä sisäisiä koulutustilaisuuksia. Lisäksi toivottiin lisää henkilöstöresursseja kuntouttavalle puolelle ja yhteistyökuvioiden selkeämpää ohjeistusta. Yhtenä yhteistyön kehittämisen muotona nähtiin myös vapaaajalla tai työaikanakin tehtävät yhteiset asiat. Myös keskustelua yhteisistä tavoitteista toivottiin enemmän.

Yleensäkin toivottiin yhteistyön lisäämistä ja syventämistä. Yhteistyötä toivottiin lisättävän ottamalla vartijat tiiviimmin mukaan rangaistusajansuunnitteluun liittyvään työskentelyyn. Lisää kaivattiin myös yhteispalavereja kks:n ja valvonnan välille, sekä erilaisia tiedotustilaisuuksia esimerkiksi tehdyistä päätöksistä ja muutoksista joissa olisi myös mahdollista keskustella niiden vaikutuksista työhön.

Ohjelmatyöhön osallistuvien vartijoiden mahdollisuuksia ja motivaatiota osallistua tähän työskentelyyn toivottiin parannettavan kehittämällä työaikajärjestelyjä ja järjestämällä työntekijöiden omaan työhön tuuraaja siksi aikaa kun työntekijä on sidottu ohjelmatyöhön. Rangaistusajansuunnitelmatyöskentelyn osalta kuntouttavaa työtä tekevät toivoivat rangaistusajansuunnitelmiin liittyvän työskentelyn lisäämistä ja organisoimista paremmin.

#### 11 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön päätulos ovat ensinnäkin se, että moniammatillisuus näyttäytyy Helsingin vankilassa hyvin monikerroksisena ilmiönä. Toiseksi opinnäytetyön tulokset osoittavat, että rikosseuraamusalan organisaatio- ja lainmuutokset valuvat hitaasti käytäntöihin.

Moniammatillisen yhteistyön termiin törmää usein nykyään, kun puhutaan rikosseuraamustyöstä ja sen vaatimuksista tai välineistä. Moniammatillista yhteistyötä tai sen sisältöä ei useinkaan näissä kirjoituksissa tai puheissa määritellä tarkemmin. Kuten tästä opinnäytetyöstä käy ilmi moniammatillinen yhteistyö voi tarkoittaa hyvinkin erilaisia tapoja tehdä yhteistyötä. Niinpä tämän työn tarkoitus on olla myös puheenvuoro siitä, että moniammatillista yhteistyötä ja sen sisältöä alettaisiin määritellä tarkemmin, kun siitä puhutaan. Kun puhutaan pelkästään moniammatillisesta yhteistyöstä, jätetään kuulijoille liian suuri vapaus määritellä sanojen merkitys. Myös moniammatillisen yhteistyön kehittäminen vaatii, että ensin määritellään minkä tasoisesta yhteistyöstä on kyse ja mihin tällöin pyritään.

Tutkimuksen tulokset kertovat, että rikosseuraamusalan laki- ja organisaatiomuutoksien siirtyminen käytännön työhön ja henkilökunnan tietoisuuteen niiden tarkoituksesta, ei ole oikein onnistunut. Rikosseuraamusalalla ei ehkä kiinnitetä riittävästi huomiota muutoksista tiedottamiseen henkilöstölle. Se, mikä on ehkä muutosten suunnittelijoille päivän selvää, ei ehkä näyttäydy kovin kirkkaana ruohonjuuritasolla, missä suunnitelmat kuitenkin toteutetaan.

Rikosseuraamusalan kehittäminen on tapahtunut voimakkaasti organisaatiossa ylhäältä alaspäin. Tulokset osoittavat, että tällainen idea on rajallinen. Tarvittaisiin enemmän alhaalta ylöspäin tapahtuvaa kehittämistyötä, jossa olisi henkilökunta mukana. Henkilökunnan osallistaminen ja muutosten sisäistäminen on tärkeää muutosten läpiviemiseksi. Ilman henkilökunnan mukaan ottamista muutokset näyttäytyvät helposti vain hallinnollisina muutoksina.

Moniammatillisen työn kehittäminen rikosseuraamusalalla kaipaa mielestäni vielä uusia tutkimuksia muun muassa erilaisten organisaatiokulttuurien osalta, jotka törmäävät toisiinsa moniammatillisen työn merkeissä. Organisaatiokulttuurien tutkimus saattaisi selittää ”eri kielillä” puhumista alalla ja mahdollistaa parempaa vuoropuhelua eri alan ammattiryhmien kesken. Erityisesti organisaatioiden viestintäkulttuurien tutkimus voisi olla avain myös organisaatiokulttuurien muutokseen, jos sitä halutaan aikaansaada. Viestintä on kuitenkin organisaatioiden kulttuurien rakentumisessa ja ylläpitämisessä dominoivassa tehtävässä. Vuorovaikutustietoisuuden lisääminen antaisi välineitä lisää sekä moniammatilliseen yhteistyöhön henkilökunnan kesken että vankien kanssa tehtävään työhön.

Opinnäytetyötä varten haastattelin kymmentä henkilöä Helsingin vankilasta, joten otos on pieni. Opinnäytetyö kuvaa mielestäni kuitenkin hyvin moniammatillista yhteistyötä Helsingin vankilassa, mutta tulosten perusteella ei voi tehdä varmoja johtopäätöksiä laajemmalti esimerkiksi muiden vankiloiden toiminnasta. Uskon silti, että tämä työ kuitenkin jossain mitassa kuvaa myös muissa vankiloissa tehtävää moniammatillista yhteistyötä. Vastaavan tutkimuksen tekeminen jostain toisesta suljetusta vankilasta voisi antaa enemmän tietoa tämän opinnäytetyön tulosten yleistettävyydestä.

## Lähteet

- Aaltola, J. & Valli, R. 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. PS-kustannus. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä 2001.
- Eskola, J & Suoranta, J. 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 6. painos. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä 2003.
- Finlex. Valtion säädöstietopankki. 2011a: Laki Rikosseuraamuslaitoksesta. Viitattu 15.4.2011. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20090953>
- Granfelt, R. 2007 2/2007: "Oppisin elämään riippuvuuteni kanssa" Tutkimus naisvankien päihdekuntoutuksesta Vanajan vankilassa Viitattu 4.9.2011 <http://www.rikosseuraamus.fi/uploads/28176d7k8.pdf>
- Hakonen, S. 2000. Polkuja asiantuntijuuteen. Sosiaalialan käytännön ohjauksen kehittäminen - prosessikuvaus. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 3.
- Helsingin vankilan kuntoutusosasto (KO). Helsingin vankilan verkkolevy J-asema. Tulostettu 12.7.2011.
- Hirsjärvi, S.& Remes, P.& Sajavaara, P. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki. 15., uudistettu painos. Painopaikka: Kariston Kirjapaino Oy, Hämeenlinna 2009.
- Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen. 2002. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Edita Prima Oy. Helsinki 2004. 2. painos.
- Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. WSOY. Dark Oy. Vantaa 2005.
- Kuntoutus, vaikuttavuus ja kehittäminen. Näkökulmia rikosseuraamusalan työn kehittämiseen. 2009 Vantaa. Toim. Teemu Rantanen. Laurea ammattikorkeakoulun julkaisusarja A 66. Edita Prima Oy. 2009. <http://markkinointi.laurea.fi/julkaisut/a/a66.pdf>. viitattu 5.2.2011.
- Kurki, L. & Kurki-Suutarinen, M. & Taruvuori, K. Muurien sisällä. Sosiokulttuurinen innostaminen vankilassa. 2010. Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print. Tampere 2010.
- Mohell, U. & Pajuoja, J. 2006. Vankeuspaketti. Vankeinhoidon kokonaisuudistus käytännössä. Tietosanoma. Painopaikka AS Pakett, Tallinna 2006.
- Myhrberg, P. 2007. Vangin asema ja valvonta. Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen oppikirja 1/2007. Juvenes Print 2007.
- Mönkkönen, K. Vuorovaikutus. dialoginen asiakastyö. 1.painos. Edita Prima Oy. Helsinki 2007.
- Palmu L. 2000. Pro Gradu. Organisaatiokulttuurin ja organisaationmuutosten välinen suhde - vahvan kulttuurin kehittyminen muutosten kautta. Case Raflat Oy. Jyväskylän yliopisto. Tammikuu 2000. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/12975/lpalmu.pdf> Viitattu 24.9.2011
- Partanen M. 2007. Psykologian pro gradu-tutkielma. Organisaatiokulttuurin viestinnän ja ihmisläheisyyden yhteydet työn stressitekijöihin: vertaileva tutkimus kahdessa organisaatiossa. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. Tammikuu 2007. [https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/10908/URN\\_NBN\\_fi\\_jyu-2007205.pdf](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/10908/URN_NBN_fi_jyu-2007205.pdf) Viitattu 24.9.2011.

Peräkylä, A. 1997. Vartijan näkökulma. Tutkimus vanginvartijan työhön liittyvästä tulkintakehyksestä. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 6/97. Tummavuoren Kirjapaino Oy. Vantaa 1997.

Sarajärvi, A. 2002. Sairaanhoidon opiskelijoiden hoitotyön näkemyksen muotoutuminen sairaanhoitajakoulutuksen aikana. Väitöskirja. Lääketieteellinen tiedekunta, Hoitotiede; Oulun yliopisto. Luku 4. Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat. OULUN YLIOPISTO, OULU 2002. ISBN 951-42-6674-9 (PDF). ISSN 1796-2234 (Online). URN:ISBN:9514266749.

Schein E. H. 2009. The Corporate Culture Survival Guide. New and Revised Edition. Published by Jossey-Bass. A Wiley Imprint. San Francisco. California. USA.

Sörkan työyhteisön sitoumuslomake. 2010. Helsingin vankilan verkkolevy J-asema. Tulostettu 15.7.2011.

Yhteisökuntoutus. Helsingin vankilan verkkolevy J-asema. STY-kansio. Päivitetty 25.3.2011. Tulostettu 10.7.2011.

Yhteisökuntoutuskäsikirja. Sörkka-yhteisö. Helsingin vankilan verkkolevy J-asema. Tulostettu 15.7.2011.

Toiminnot Helsingin vankilassa. Sisäinen dokumentti. Saatu paperilla Helsingin vankilan toiminnoista vastaavalta apulaisjohtaja Irene Litmaselta 22.7.2011.

Tourunen, J. 2000. Epäilyksen polttopisteessä. Tutkimus päihdekuntoutusosastosta vankilassa. Helsinki STAKES 2000.

Tourunen, J. & Perälä, J. 2004 2/2004: Kohti kognitiivista yhteisöhoitoa? Helsingin vankilan päihdeettömän osaston arviointi- ja kehittämistutkimus viitattu 9.9.2011  
Rikosseuraamusviraston julkaisuja 2004. <http://www.rikosseuraamus.fi/uploads/nyx9mz.pdf>

Vankeinhoidon perusteet. Toimittajat: Markku Salminen ja Klaus Toivonen. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 4/2002. Tietosanoma Oy. Artikkelit: Laine, M. Kuntoutus vankilan tehtävänä.

Vankeinhoidon perusteet. Toimittajat: Markku Salminen ja Klaus Toivonen. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 4/2002. Tietosanoma Oy. Artikkelit: Richter, Maija. Vankeinhoidon käytännöt.

Yhdistymisen aika. Rikosseuraamusalan vuosikertomus 2009. Rikosseuraamuslaitoksen viestintä. Painopaikka Erweko Painotuote Oy.

Rikosseuraamuslaitos. 2011a. Etelä-Suomen rikosseuraamusalue. Viitattu 5.2.2011. <http://www.rikosseuraamus.fi/24928.htm>

Rikosseuraamuslaitos. 2011b. Organisaatio. Viitattu 30.3.2011. <http://www.rikosseuraamus.fi/49205.htm>

Rikosseuraamuslaitos. 2011c. Toiminta. Viitattu 30.3.2011. <http://www.rikosseuraamus.fi/24927.htm>

Rikosseuraamuslaitos. 2011d. Toiminnot. Viitattu 30.3.2011. <http://www.rikosseuraamus.fi/15120.htm>

Rikosseuraamuslaitos. 2011e. Kuntouttava toiminta - Ohjelmatyö. Viitattu 15.4.2011. <http://www.rikosseuraamus.fi/4829.htm>

Rikosseuraamuslaitos 2011f. Kuntouttava toiminta - Päihdetyö. Viitattu 15.4.2011. <http://www.rikosseuraamus.fi/4829.htm>

Rikosseuraamuslaitos 2011g. Päihdeneuvonta ja motivointityö. Viitattu 15.4.2011.  
<http://www.rikosseuraamus.fi/39266.htm>

Rikosseuraamuslaitos 2011h. Kuntouttava toiminta - Ohjelmatyö. Viitattu 15.4.2011.  
<http://www.rikosseuraamus.fi/15982.htm>

Rikosseuraamuslaitos 2011i. Muu sosiaalinen kuntoutus. Viitattu. 15.4.2011.  
<http://www.rikosseuraamus.fi/5030.htm>

Rikosseuraamuslaitos 2011j. Uusintarikollisuuteen vaikuttavat toimintaohjelmat. Viitattu 15.4.2011. <http://www.rikosseuraamus.fi/46906.htm>

Rikosseuraamuslaitos 2011k. Yleisohjelmat. Viitattu 8.5.2011.  
<http://www.rikosseuraamus.fi/52965.htm>

Rikosseuraamuslaitos 2011l. Henkilöstö. Viitattu 3.6.2011.  
<http://www.rikosseuraamus.fi/24928.htm>

Rikosseuraamuslaitos 2011m. Rikosseuraamuslaitoksen arviointikeskusten toiminta, dnro 36/004/2010. Viitattu 3.6.2011. <http://www.rikosseuraamus.fi/37249.htm>

Rikosseuraamusalan koulutuskeskus 2011a. Viitattu 17.5.2011.  
[www.rskk.fi/perustutkinto/ammattinavartija/](http://www.rskk.fi/perustutkinto/ammattinavartija/)

[http://www.porttivapauteen.fi/laheiset/tapaajan\\_opas/sukevan\\_vankila](http://www.porttivapauteen.fi/laheiset/tapaajan_opas/sukevan_vankila). Viitattu 23.8.2011.

Vankeuslaki (767/2005).

HE 263/2004



## Haastattelurunko

### Taustatiedot

- Nainen/mies
- Kauanko olet ollut rikosseuraamusalalla?
- Syntymävuosi
- Koulutus
- Työpiste/osasto tällä hetkellä

### Kysymykset tutkimuskysymyksittäin

#### 1. Millaista on valvontahenkilöstön ja kuntouttavaa työtä tekevien yhteistyö?

- Millaisia tehtäviä yhteistyö pitää sisällään?
- Miten käytännössä teet yhteistyötä valvontahenkilöstön/kuntouttavaa työtä tekevien kanssa?
- Millaisia tavoitteita yhteistyölle on asetettu?
- Onko yhteistyölle asetettu yhteisiä tavoitteita?
- Kuinka hyvin tunnet valvontatyötä/kuntouttavaa työtä?
- Miten yhteistyötä on ohjeistettu?
- Miten ohjeistuksen toteutumista valvotaan?
- Onko yhteistyölle varattu aikaa riittävästi? Esim. keskusteluille?
- Liittykö yhteistyöhön toimimista tiimeissä?
- Millaisia tiimejä?
- Millaista on työnjako tiimeissä/työntekijäryhmien kesken?
- Miten päätöksenteko tapahtuu yhteistyössä? Jos eri mieltä, kuka päättää?
- Ovatko työroolit aina samat? Vaihtuvatko roolit koskaan?
- Miten tietoa jaetaan eri työntekijäryhmien kesken?
- Mitä hyötyä on yhteistyöstä eri työntekijä ryhmien välillä?
- Onko yhteistyöstä jotain haittaa?
- Mikä toimii hyvin yhteistyössä?
- Mikä toimii huonosti yhteistyössä? Miksi?

2. Miten lainsäädännön ja organisaation muutokset rikosseuraamusalalla ovat vaikuttaneet yhteistyöhön?

- Koetko yhteistyön lisääntyneen/vähentyneen?
- Vankeuslaki 2006? Vaikuttiko yhteistyöhön?
- Rikosseuraamuslaitoksen yhdistyminen? vaikuttiko yhteistyöhön?
- Koetko jonkun muun asian vaikuttaneen yhteistyöhön?

3. Kehitystoiveita

- Miten yhteistyötä mielestäsi voisi/pitäisi kehittää?
  - tehtävien osalta?
  - tiimien osalta?
  - päätöksenteon osalta?
  - toimivuuden suhteen?
  - Muuten?
- 
- Haluatko vielä lisätä jotain sanomaasi? Aiemmistakin aiheista?